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

1. ОСНОВНИ ИНФОРМАЦИИ

Орган на државна управа (назив)	МИНИСТЕРСТВО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ
Изработил (име, презиме и функција)	Јасминка Ангелова – Државен советник за организациски работи во Кабинет на државниот секретар
Период на известување	01.01.2021-31.12.2021
Датум на поднесување на извештајот	24.03. 2022

Одговорно лице кој го одобрува извештајот и ја потврдува неговата веродостојност

Датум, 25.03.2022

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)

А) Позитивни

✓ **Б) Охрабрувачки**

✓ **В) Програмски**

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

- ✓ 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;
- ✓ 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 Специјалната антитерористичка единица и Единицата за брзо распоредување;
- ✓ Зголемување на стручноста во постапувањето од родово сензитивен аспект;
- ✓ Подигање на родовата свест во Министерството за внатрешни работи преку менторска програма за подигање на родовата еднаквост со поддршка на ОБСЕ;
- ✓ Изработена е Родово буџетска изјава за борба против трговија со луѓе и илегална миграција, со цел унапредување и вклучување на родовата еднаквост во борбата против трговијата со луѓе и илегалната миграција;
- ✓ За прв пат од празнувањето на 7 – ми Мај - Денот на полицијата се одбележа со активност во која доминираа родово сензитивни теми, учеството на жените во МВР и воопшто во полицијата;
- ✓ Во новиот Колективен договор на МВР новитет е употребата на родовиот речник и терминологија, како и еднократен паричен надомест во висина од 100 евра во денарска противвредност, на работничка – мајка за секое новородено дете.

2.3. Дали имате предвидено показатели/индикатори за мерење на успешноста и напредокот (Ве молиме наведете само аутпут индикатори[1])

- ✓ Изработка на подзаконски акти врз основа на член 50 став (4) и член 74 став (1) од Законот за спречување и заштита од насилство врз жените и семејното насилство („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.24/21);

[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

- ✓ Водење на родово-разделени статистички податоци за учесници на разни видови на стручни усовршувања. При тоа, во текот на 2021 година 86% учесници на стручни усовршувања биле мажи, а 14% биле жени учеснички;
- ✓ Во текот на 2021 година во Центарот за обука при Министерството за внатрешни работи се спроведуваше основна обука за полицајци. На обуката се упатени 82.64% мажи и 17,36 % се жени. Со кандидатите за полицаец кои успешно ќе ја завршат основната обука, во текот на 2022 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 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;
- ✓ Вклученост на родовата компонента преку реализација на активностите од Годишниот план за работа на МВР за 2021 година која го опфаќа и Планот за обука на работниците во МВР за 2021 година, при што се реализирани 422 едукативни активности, на кои се обучени 5234 полициски службеници, од кои 4327 мажи и 907 жени, во делот на полициско гранично работење, организиран криминал, криминалистичка техника, управување со човечки ресурси, финансиски прашања, зајакнувањена интегритетот во безбедносниот сектор, примена на Етичкиот кодекс на однесување на вработените како и други обуки за потребите на МВР;
- ✓ На 15.12.2021 година беше објавен повик за учество во менторска програма за менторки и ментори во соработка со Мисијата на ОБСЕ во Скопје, сите пријавени работници ќе бидат дел од програмата која планирано е да започне со активности во април 2022 година.

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

- ✓ Правилник за начинот на проценка на ризик од сериозна опасност по животот и физичкиот и психичкиот интегритет на жртвата и членовите на нејзиното семејство и на ризикот од повторување на насилството, соодветното управување со ризикот, образецот на полицискиот извештај и на предлогот за изрекување на итна мерка за заштита – отстранување на сторителот од домот и забрана за приближување на домот;
- ✓ Правилник за начинот на извршување на изречената итна мерка за заштита отстранување на сторителот од домот и забрана за приближување до домот и привремените мерки за заштита;
- ✓ Во 2021 година Бирото за јавна безбедност во соработка со Мисијата на ОБСЕ во Скопје, а со цел обезбедување на потребна поддршка, помош и информации за жртвите на родово базирано насилство врз жени и жртвите на семејно насилство, изготви 15.000 флаери со телефонски броеви на институции (МВР, Брза помош и Центри за социјални работи) и телефонски броеви на сервиси кои нудат помош, поддршка и заштита на жртвите. На флаерите има и информации за мобилната апликација за пријавување на насилство „Биди безбедна„;
- ✓ Изготвен е Потсетник за постапување на полициските службеници по добивање на пријава за родово базирано насилство врз жени и семејно насилство, како и шематски

приказ – алгоритам за постапување на полициските службеници по добивање на пријава за родово базирано насилство врз жени и семејно насилство. Истите се во фаза на печатење и се реализираат со финансиска поддршка на Мисијата на ОБСЕ во Скопје;

- ✓ Повик за учество во менторска програма за менторки и менторини во соработка со Мисијата на ОБСЕ во Скопје.

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;
- ✓ Во стратешкиот план на Министерството за внатрешни работи 2022-2024 се предвидени следниве стратешки приоритети кои се однесуваат на родовата еднаквост:
  - Унапредување на законодавствтото во развојот на родова еднаквост и стратегии за превенција и заштита на жените од сите форми на родово базирано насилство, вклучувајќи го и семејното насилство;
  - Унапредување на родовата еднаквост во сите области од општественото живеење и вклучување на родовата перспектива во креирањето на политиките и буџетите.
- ✓ Исто така,, предвидена е и стратешка цел - имплементација на родова еднаквост и обезбедување еднаков третман и можности.

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

- ✓ број на спроведени обуки и обучени полициски службеници за стекнато знаење за родова еднаквост;
- ✓ јакнење на родовата еднаквост преку вклучување на менторската програма за жени;.
- ✓ изработка на подзаконски акти и останати прописи кои произлегуваат од Законот за спречување и заштита од насилство врз жените и семејно насилство.

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.

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?

- ✓ Учество на Комисија за еднакви можности во Собранието на РСМ на јавна расправа за Предлог стратегијата за родова еднаквост 2021-2026;
- ✓ Учество на обука на тема „Правната заштита од дискриминација и права од работен однос„ спроведена од Македонското здружение на млади правници, на која присуствуваше и се обрати државната секретарка на МВР со осврт за родовите стереотипи особено во однос на капацитетите и можностите на жените при извршување на секојдневните полициски работи;
- ✓ Учество на работилница на 02.09.2021 година на тема: „За зајакнување на капацитетите на административните службеници за креирање на родово одговорни стратешки планови„ во рамки на проектот „Унапредување на институционализацијата на родовото одговорно буџетирање преку системска интеграција на родовата перспектива во стратешкото планирање и програмирање на владините институции во Северна Македонија„ организирана од МТСП и UN Women;.
- ✓ Учество на работилница на 29.11.2021 година на тема: „Одржливите цели за развој на ОН и нивното рефлектирање во секторските политики„ спроведена од МТСП и UN Women;
- ✓ Учество на работилница на тема„Мониторинг, прибирање на податоци и известување по индикатори за успешност на одговорни политики„.одржана на 13-15.12.2021 година во Охрид, во организација на МТСП и UN Women;.
- ✓ Учество на работилница на 24.08.2021 година на тема:„Одговорност на јавниот сектор во промоција на еднаквоста„ во организација на ОБСЕ.;
- ✓ Реализирана студиска посета во периодот од 21.11-27.11.2021 година на тема „Родовата еднаквост во секторите за правда и внатрешни работи" во Андалузија, Шпанија во организација на ИПА проект;
- ✓ Во организација на здружението за еманципација, солидарност и еднаквост на жените (ЕСЕ) се спроведе истражување за проценка на постапувањето на полицијата во случаите на семејно насилство (за униформирана и крим полиција);
- ✓ Со оглед на пандемијата предизвикана од корона вирусот, најголемиот број на активности за соработка беа 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 19,94% се жени, а 80,06% 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:
    - 57,45% мажи македонци, 17,06% жени македонки,
    - 19,27% мажи албанци, 1,98% жени албанки,

- 1,09% мажи турци, 0,21% жени турчинки,
- 1,14 % мажи срби, 0,34% жени србинки,
- 0,13% мажи власи, 0,08% жени влаинки,
- 0,50% мажи роми, 0,12% жени ромки,
- 0,47% 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 <u>предвидени</u> корисници, целни групи, и податоци разделени по пол за <u>опфатени</u> 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;
- ✓ Аликацијата БИДИ БЕЗБЕДНА е поставена на интернет страната на МВР. Основна цел на оваа апликација е зајакнување на системот за заштита и поддршка на сите жртви на родово базирано насилство, како и овозможување на брзо пријавување на родово базирано насилство и барање на помош на жртвата во услови на KOVID 19;
- ✓ Активности на Националната комисија за борба против трговија со луѓе и илегална миграција, вклучувајќи ја и Task Force едницата за организиран криминал. Националната Комисија по петти пат изготви нови документи, Национална стратегија и Национален акциски план за борба против трговијата со луѓе и илегална миграција за период и Национален акциски план за борба против трговија со деца 2021-2025 (НАП), кои во текот на 2021 година беа усвоени од страна на Владата на РСМ.

б) Реализирани активности

- ✓ Постојано надополнување на делот за "родова еднаквост" на официјалната WEB страна на Министерството <u>www.moi.gov.mk</u>;
- ✓ Имплементирање на родовиот концепт во Одделот за специјални полициски операции, преку примена на правни прописи за проверка на физичката подготвеност на полициските службеници во Специјалната антитерористичка единица 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 присуствувано? **Дали тие во обуките се јавиле како:** **а) слушатели** ✓ Учество на работилница на 02.09.2021 година на тема: „За зајакнување на капацитетите на административните службеници за креирање на родово одговорни стратешки планови„ во рамки на проектот „Унапредување на институционализацијата на родовото одговорно буџетирање преку системска интеграција на родовата перспектива во стратешкото планирање и програмирање на владините институции во Северна Македонија„ организирана од МТСП иUN Women. ✓ Учество на работилница на 29.11.2021 година на тема: „Одржливите цели за развој на ОН и нивното рефлектирање во секторските политики„ спроведена од МТСП и UN Women. **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, коодинаторот и заменик координаторот директно ги добиваат по електронски пат, а за истото не се запознаени раководните работници во институцијата затоа предлагаме сите акти за одговор најпрво да се доставуваат до Кабинетот на Министерот и оттаму да се делегираат за одговор.
6.2 Споделете пример за добра или лоша пракса **Податоците, информациите, поднесени барањата од МТСП не**
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.) - Зајакнување на институционалните механизми и градење на капацитети за

включување на родовата перспектива во креирање на програми и политики и соодветни буџети;
- Спроведување на обуки на тема „Основни концепти на Истанбулска конвенција и превенција на родово базирано насилство“ во периодот од април до јуни 2022 година во соработака со Хелсиншкиот комитет за човекови права. Обуките се наменети за полициски службеници вклучени во системот на превенција на родово базирано и семејно насилство со цел подобрување на имплементацијата на стандардите кои ги налага Истанбулската конвенција и Законот за спречување и заштита на насилство врз жени и семејно насилство;
- Продолжување со процесот на спроведување на обуките кои поради пандемијата во 2020/2021 година не беа спроведени во одредени организациските единици на БЈБ на тема: "Обезбедување родово-сензитивни услуги за поддршка на лицата кои претрпеле семејно насилство“ согласно Прирачникот за обезбедување на родово сензитивни услуги за поддршка на лицата кои претрпеле семејно насилство.

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 целото 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