



# **КОНЕЧЕН ИЗВЕШТАЈ ОД РЕВИЗИЈА НА УСПЕШНОСТ**

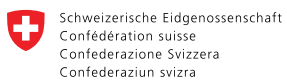
**ЕФЕКТИВНОСТ НА МЕРКИТЕ НА  
ВЛАДАТА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА  
ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ И СООДВЕТНИ  
РОДОВИ БУЏЕТСКИ ИНИЦИЈАТИВИ**



# КОНЕЧЕН ИЗВЕШТАЈ ЗА ИЗВРШЕНА РЕВИЗИЈА НА УСПЕШНОСТ

ЕФЕКТИВНОСТ НА МЕРКИТЕ НА ВЛАДАТА  
НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА  
ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ И СООДВЕТНИ  
РОДОВИ БУЏЕТСКИ ИНИЦИЈАТИВИ

Скопје, јуни 2022



Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC



Печатењето и дизајнот на овој извештај се поддржани во рамките на проектот на UN Women „Промовирање родово одговорни политики и буџети: кон транспарентно, инклузивно и отчетно управување во Република Северна Македонија“, финансиски поддржан од Швајцарија и Шведска.

Мислењата и ставовите изразени во оваа публикација се мислења и ставови на авторите и нужно не ги претставуваат мислењата и ставовите на UN Women, на Обединетите нации или на другите придружни организации.

# СОДРЖИНА

Резиме	6
I. ОСНОВНИ ПОДАТОЦИ	10
II. ЦЕЛ, ОПФАТ И МЕТОДОЛОГИЈА НА РЕВИЗИЈАТА	16
III. РЕВИЗОРСКИ НАОДИ	20
IV. ЗАКЛУЧОК	50

## Кратенки користени во извештајот:

<b>МТСП</b>	Министерство за труд и социјална политика
<b>МФ</b>	Министерство за финансии
<b>МО</b>	Министерство за одбрана
<b>МОН</b>	Министерство за образование и наука
<b>МНР</b>	Министерство за надворешни работи
<b>МЕ</b>	Министерство за економија
<b>МЖСПП</b>	Министерство за животна средина и просторно планирање
<b>МЗШВ</b>	Министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство
<b>МИОА</b>	Министерство за информатичко општество и администрација
<b>АМС</b>	Агенција за млади и спорт
<b>ЦУК</b>	Центар за управување со кризи
<b>МЗ</b>	Министерство за здравство
<b>МВР</b>	Министерство за внатрешни работи
<b>МП</b>	Министерство за правда
<b>ДЗС</b>	Дирекција за заштита и спасување
<b>АФПЗРР</b>	Агенција за финансиска поддршка на земјоделството и руралниот развој
<b>ЗЕЛС</b>	Заедница на единици на локална самоуправа
<b>ЗЕМЖМ</b>	Закон за еднакви можности на жените и мажите
<b>РОБ</b>	Родова буџетска изјава
<b>НАП</b>	Родова буџетска изјава
<b>ОДУ</b>	Национален акциски план
<b>ОДУ</b>	Органи на државна управа
<b>ЕЛС</b>	Единици на локална самоуправа
<b>ЕУ</b>	Европска унија
<b>ОН</b>	Обединети нации
<b>РСМ</b>	Република Северна Македонија



## РЕЗИМЕ

Извршивме ревизија на успешност на тема „Ефективност на мерките на Владата на Република Северна Македонија за родова еднаквост и соодветни родови буџетски иницијативи“, со цел да дадеме одговор на прашањето: „Дали активностите кои се преземаат од надлежните институции на централно ниво обезбедуваат услови за унапредување на родовата еднаквост“.

Целта на воведување на концептот на родова еднаквост на жените и мажите во сите институции е намалување на јазот помеѓу жените и мажите во сите делови на општеството, кој треба да се потпира на најдобрите национални и меѓународни практики, бидејќи родовата еднаквост е еден од клучните аспекти за просперитет на целото општество и обврска за државата која произлегува од Агендата за одржлив развој 2020 – 2030.

Ревизијата на успешност е извршена согласно Годишната програма за работа на Државниот завод за ревизија за 2021 година.

Опфатот и доказите кои се обезбедени по пат на спроведување на техники и методологија од страна на ревизијата, даваат основа да го изразиме следниот заклучок:

Мерките и активностите кои ги преземаат надлежните институции не се доволни за да обезбедат ефективно воспоставување на концептот на еднаквите можности на жените и мажите во процесите на креирање и спроведување на политиките, следење на постигнувањето на целите на родово одговорно буџетирање во сите фази од циклусот на креирање политики: откривање и проценка на проблемот, буџетирање, спроведување, следење и евалуација и остварување на целите на Агендата за одржлив развој 2020 – 2030.

Од надлежните институции во РСМ на национално ниво не се целосно спроведени мерките и активностите кои се планирани и поставени со донесената тековна Стратегија за родова еднаквост, Националните планови за акција и Оперативните планови и поради отсуство на мерливи индикатори не може целосно да се следи напредокот на остварените резултати и исполнетоста на специфичните цели. Не е донесена Националната стратегија за родова еднаквост 2021 – 2026 година од страна на Собранието на РСМ. Утврдивме недоволна координација и комуникација помеѓу надлежните институции, недостиг на финансиски средства за спроведување и имплементација на процесот на родова еднаквост и родово одговорно буџетирање. На институционално ниво потребно е

преземање на активности за подигнување на свеста за значењето на родовата еднаквост на раководните лица во институциите, подобрување на кадровската екипираност за спроведување на процесот на родова еднаквост, како и континуирано стручно усовршување на вработените во институциите за родова еднаквост. Со ревизијата утврдивме дека не се прецизно утврдени активностите, начинот на кој треба да се спроведат и не се создадени целосни услови за спроведување на процесот на родово одговорно буџетирање во сите фази кој опфаќа проценка на проблемот, буџетирање, спроведување, следење и евалуација од страна на надлежните институции во државата. Утврдивме дека во Законот за буџетите не е уреден концептот на родово одговорно буџетирање и не се усогласени останатите закони во делот на родовата еднаквост што придонесува за ненавремено и целосно исполнување на родовите цели. Во програмите предвидени со родово буџетските изјави не се поставени соодветни мерливи индикатори и не е извршено сублимирање на постигнатите резултати и прогресот со цел донесување на одлуки за понатамошниот тек на програмите. Констатиравме отсуство на систематизирани работните места координатор за родова еднаквост во министерствата и поголемите органи на државна управа со што не се обезбедува континуитет во спроведување на процесот на родовата еднаквост и родово одговорно буџетирање. Постои потреба од зајакнување на улогата на комисијата за еднакви можности на жените и мажите, вршење на проценка на влијание на регулативата врз жените и мажите и спроведувањето на пост законодавен надзор.

Горенаведените состојби имаат влијание врз ефективноста на спроведувањето на процесот на родова еднаквост и врз бавната динамика во имплементацијата на родово одговорно буџетирање од органите на државната управа на централно ниво, кој има за цел да осигура дека предвидените и алоцирани средства еднакво ги земаат предвид и одговараат на потребите, интересите, приоритетите и на жените и на мажите.

Со реализацијата на потребните активности во областа која е предмет на ревизија ќе се придонесе за подобрување на родовата еднаквост во РСМ, а со тоа и на целокупниот процес на родова еднаквост во РСМ.

Активностите на ревизијата на успешност имаат за цел да помогнат во иднина надлежните институции да се фокусираат на исполнување на поставените постулати за подобрување на состојбите со родовата еднаквост во РСМ.



Периодот кој беше опфатен со ревизијата на успешност е од 2018 до 2020 година, како и одредени области, прашања и настани пред 2018 и последователно до денот на известување од извршената ревизија.

Со извршената ревизија утврдивме одредени состојби во областите предмет на ревизија и тоа:

#### **Стратешка и правна рамка за имплементација и постигнување на целите за родова еднаквост ги утврдивме следните состојби:**

- ◆ не постојат мерливи индикатори кои ќе го следат напредокот на остварените резултати и исполнетоста на специфичните цели;
- ◆ Национална стратегија за родова еднаквост 2021 - 2026 година, не е донесена од Собранието на РСМ;
- ◆ преиспитување на потребата од формирање на Секретаријат за родова еднаквост;
- ◆ годишните извештаи за воспоставување на еднакви можност на жените и мажите не содржат заклучоци и препораки;
- ◆ отсуството на анализи во стратешките планови кои треба да содржат и родово разделени податоци за да се добие јасна слика за состојбите во однос на статусот и положбата на жените и мажите по различни основи;
- ◆ во програмите за работа на Владата на РСМ опфатени се општи цели за спроведувањето на родовата еднаквост;
- ◆ потреба од донесување на законски измени и дополнувања во материјалните закони со цел дефинирање на принципите на родовата еднаквост;
- ◆ исполнување на целите зададени со Вториот национален акциски план за резолуција 1325;
- ◆ со предлог Законот за буџетите не се дефинирани поимите родово буџетска изјава/иницијатива, родови индикатори како и родовите цели и
- ◆ не е воспоставен механизам за следење на имплементацијата на Националниот акционен план на Истанбулската конвенција.

#### **Надлежни органи и институции за спроведување на целите за родова еднаквост ги утврдивме следните состојби:**

- ◆ за членови кои се дел од комисиите, телата и другите органи не се предвидени критериуми за избор;
- ◆ не се доставени извештаи за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите од субјектите;
- ◆ не се утврдени институциите во кои има потреба од систематизирање на работните места координатор и заменик координатор за родова еднаквост.
- ◆ не е воспоставен систем за собирање на родово разделени податоци за членовите во работните тела, делегациите, консултативните и координативните тела како и членовите на управните одбори на јавните претпријатија и установи од страна на Владата на РСМ;
- ◆ недоволна кадровска екипираност на Секторот за еднакви можности;
- ◆ не е воспоставен континуиран и одржлив систем на обука за координаторите и заменик координаторите, вработените како и одговорните лица во институциите за родова еднаквост;
- ◆ не е ставен во функција ресурсниот центар кој треба да претставува тренинг центар за обуки;
- ◆ потреба од анализа на доставените предлози и сугестии од ОДУ и ЕЛС со цел креирање на мерки и активности за унапредување на родовата еднаквост.
- ◆ зајакнување на улогата на комисијата за еднакви можности на жените и мажите во Собранието на РСМ и
- ◆ мал број на жени се вклучени во процесите за избор на кандидатки за избраните и именуваните јавни функции.

**Следење на степенот на реализација на целите, оценка и известување за родово одговорно буџетирање ги утврдивме следните состојби:**

- ◆ не е воспоставен функционален систем со вклучување на родовата перспектива во креирањето на политиките, програмите и буџетските процеси на централно ниво;
- ◆ постои бавна динамика во имплементацијата на родово одговорно буџетирање од органите на државната управа на централно ниво;
- ◆ институциите на централно ниво за целосно се сеуште не се целосно подготвени за воспоставување на родово одговорното буџетирање во сите фази на буџетскиот циклус;
- ◆ не се спроведени детални анализи на состојбите кои се однесуваат на родовата нееднаквост во областа на која се однесува програмата;
- ◆ не се предложени конкретни интервенции, поврзани со областа со кои ќе се надмине родовата нееднаквост;
- ◆ не се утврдени мерливи аутпут индикатори во програмите, со кои ќе се измерат постигнувањата во областа во однос на родовата еднаквост;
- ◆ потребно е изработување на завршни извештаи на крајот од третата година во кои ќе се сублимираат постигнатите резултати;
- ◆ не е воспоставен систем на континуирано следење на програмите предвидени со родово буџетските изјави по завршување на периодот од три години и
- ◆ честа промена на координаторите за родова еднаквост.

Укажуваме дека е потребно надлежните институции да ги интензивираат активностите со цел посеопфатен пристап за спроведување на процесот на родова еднаквост од страна на сите носители во државата. Со имплементација на дадените препораки се очекува да се намалат ризиците и да се даде придонес во подобрување на процесот за родова еднаквост на жените и мажите, да се подобрат и отстранат утврдените слабости, недостатоци во организацијата и функционирањето на надлежните институции, со цел воведување на концептот на родова еднаквост во сите институции.

Од страна на раководното лице на Министерство за животна средина и просторно планирање, добиено е мислење дека нема забелешки на Нацрт извештајот на овластениот државен ревизор, додека од одговорното лице на Министерство за труд и социјална политика доставено е мислење по Нацрт извештајот истото е разгледано и констатирано е дека истите претставуваат образложение за констатираните состојби, додека две забелешки се прифаќаат поради технички грешки.



## I. ОСНОВНИ ПОДАТОЦИ



### Вовед

На Четвртата светска конференција за жената, организирана од ОН во Пекинг, Кина, во 1995 година, била донесена Пекингска декларација и Платформа за акција.

Со нејзино прифаќање, меѓународната заедница се обврза за подобрување на статусот на жените и нивно зајакнување во јавниот и во приватниот живот. Земјите членки на ООН, меѓу кои и РСМ, се обврзаа за имплементација на Платформата за акција, која опфаќа области од посебен интерес за жените. Пекингската декларација опфаќа 12 области: жените и сиромаштијата, образование и обуки за жени, жените и здравјето, насилство врз жени, жени во вооружени конфликти, жените и економијата, жени на позиции на моќ и донесување одлуки, институционални механизми за зајакнување на жените, жените и човековите права, жените и медиумите, жените и животната средина, и грижа за женските деца. Целта е да се отстранат сите пречки за активно учество на жените во сите сфери на јавниот и

приватниот живот преку целосен и еднаков удел во економските, социјалните, културните активности и политичкото одлучување.

Конвенцијата на Советот на Европа за превенција и борба против насилството врз жената и семејното насилство од 2011 година, позната како Истанбулска конвенција, претставува најзначајниот меѓународен документ за борбата со семејното насилство. Таа е првиот сеопфатен инструмент на европско ниво кој се однесува на насилството врз жените. РСМ ја потпиша Конвенцијата во 2011 година, додека пак Законот за ратификација на конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство бил донесен во декември 2017 година со кој се ратификуваше истата.

Концептот на еднакви можности означува дека жените и мажите треба да имаат еднакви права на човечки, социјален, економски и културен развој, како и подеднакво право на глас во

општествениот и во политичкиот живот.

Еднаквите можности на жените и мажите во РСМ е едно од основните слободи и права загарантирани со Уставот на РСМ како највисок правен акт.

Исто така голем број на закони забрануваат дискриминација врз основа на пол и содржат одредби со кои се инкорпорира родовиот концепт во домашната законска регулатива.

Практичната имплементација на концептот на воспоставување на еднаквите можности започнува во 1999 година, кога РСМ го усвои својот прв Национален план за акција за полова рамноправност, кој се однесуваше на унапредувањето на родовата рамноправност во десет стратешки области. Следејќи ги добрите примери од европските земји и земјите во регионот во делот на родовата еднаквост, Собранието на РМ во 2006 година за прв пат го донесе Законот за еднакви можности на жените и мажите, со кој беше усвоен и вториот Националниот план за



акција за родова рамноправност за периодот од 2007 - 2012 година.

Заради понатамошна хармонизација на нашето законодавство со европските стандарди и вградување на препораките на меѓународните организации, во 2012 година, беше донесен нов Закон за еднакви можности на жените и мажите, со кој се уреди прашањето за воспоставувањето на еднаквите можности и еднаков третман на жените и мажите, донесување на основни и посебни мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите, правата и обврските на одговорните субјекти за обезбедување на еднакви можности на жените и мажите, постапката за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите, односно заштита на правата на жените и мажите.

Покрај тоа, составен дел од нашиот правен поредок, кој придонесе кон значаен напредок во промовирањето и заштитата на еднаквите можности на мажите и жените е донесувањето на Законот за спречување и заштита од

дискриминација во 2010 година.

Со цел усогласување со директивите на Европскиот парламент и Советот на ЕУ, во 2020 година е донесен нов Закон за спречување и заштита од дискриминација објавен во „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 258 од 30.10.2020 година.

Исто така, родовата еднаквост е обврска за државата која произлегува од Агендата 2030 година за одржлив развој, усвоена во септември 2015 година на Самитот на Обединетите нации за одржлив развој, со која се утврдени 17 цели и 169 специфични точки за тие цели што треба да се постигнат до 2030 година и да бидат имплементирани од страна на сите земји во светот.

Според спроведениот Попис на населението, домаќинствата и становите во РСМ во 2021 година има 1.836.713 жители, од кои 50,4% се жени, а 49,6% се мажи.

На следниот графикон е подетално прикажана состојбата со населението во РСМ по пол..

**ГРАФИКОН 1**

**СОСТОЈБА НА НАСЕЛЕНИЕ ВО РСМ ПО ПОЛ**



## 1. Правна рамка и стратешки документи за родова еднаквост во РСМ

**Закон за еднаквост на жените и мажите**<sup>1</sup> има за цел промовирање на концептот на еднакви можности за жените и мажите во сите сфери на општествениот живот како процес на отстранување на пречките за воспоставување и остварување рамноправност меѓу жените и мажите. Законот го уредува аспектот на превенција од нееднаков третман меѓу жените и мажите и создавањето услови за воведување еднакво учество на жените и мажите во сите сфери на општествениот живот, пред се, во областа на политиката, економската, образовната и социјалната област. Законот предвидува мерки во насока на остварување на принципот на еднакви можности за мажите и жените, кои се групираат во основни и посебни мерки. Основните мерки се однесуваат во сферата на нормирањето и планирањето, додека посебните мерки се однесуваат на воспоставувањето, односно заживувањето на принципот на еднакви можности на мажите и жените преку отстранување на објективните пречки за неговата реализација, односно елиминирање на условите кои генерираат дискриминација по основ на пол, кое треба да се реализира, преку позитивни, охрабрувачки и програмски мерки.

**Стратегија за родова еднаквост 2013 – 2020 година**<sup>2</sup> е донесена од Собранието на РСМ согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите. Истата содржи анализа на постојната состојба, ги одредува националните приоритети за следните осум години и ги утврдува насоките и мерките за постигнување на целите.

- ◆ Стратегијата се заснова на следниве принципи:
- ◆ родовата еднаквост претпоставува почитување и уживање на човековите права;
- ◆ родовата еднаквост е крос секторско прашање;
- ◆ почитување на разликите и
- ◆ почитување на човечкиот дигнитет и интегритет

Стратегијата содржи основни мерки за системско вклучување на еднаквите можности на жените и мажите во процесите на креирање и спроведување на политиките и буџетите, како и посебни мерки на дејствување за унапредување на еднаквоста меѓу жените и мажите во одредени приоритетни области на дејствување.

Стратегијата за родова еднаквост е првиот стратешки документ во областа на еднаквите можности, кој се

предлага и донесува од највисоките државни органи, со што е утврдена определбата на РСМ за целосно признавање и промовирање на еднаквите можности на жените и мажите како задолжителен предуслов за одржлив развој, уживање на човековите права и практикување на демократските вредности.

Стратегијата за родово одговорно буџетирање е национален документ, кој има за цел унапредување на родовата рамноправност и воспоставување на еднакви можности на жените и мажите, преку прилагодување на постојните процеси на планирање и буџетирање на политиките и програмите на буџетските корисници, земајќи ги предвид различните импликации врз жените и мажите. Потребата за усвојување на Стратегијата произлегува од фактот што многу често е потребно да се работи различно со жените и мажите, да се препознаат разликите и воедно да се применат мерки за надминување на нееднаквоста и на пречките со кои тие се соочуваат. Внесувањето на родовата перспектива во буџетските политики на национално и локално ниво, треба да доведе до правилно и родово одговорно распределување на средства, како и подобра транспарентност и одговорност на државниот буџет од аспект на родовата рамноправност. Стратегијата се фокусира на следните стратешки области:

- ◆ воведување на родово перспектива во програмите и буџетите на буџетските корисници на централно и локално ниво;
- ◆ унапредување на законската рамка за вклучување на родово одговорното буџетирање и
- ◆ зајакнување на институционалните механизми и градење на капацитети потребни за вклучување на родовата перспектива во креирањето на политики и програми и соодветни буџети.

Стратегијата ги дефинира стратешките области, преку соодветни стратешки цели, од кои потоа произлегуваат активностите, временската рамка и одговорните институции за имплементација на истата. Постигнувањето на зададените резултати, како квалитативно така и квантитативно, е изразено со соодветни индикатори/показатели на успех за мерење на степенот на нејзината реализација. Стратегијата, односно нејзините активности ќе се спроведуваат преку годишни оперативни планови. Следејќи ги препораките на Европската комисија, ООН и на останатите меѓународни организации,

<sup>1</sup> Службен весник на Република Македонија\* број 6/12, 30/13, 166/14, 150/15, 201/15 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 53/21

<sup>2</sup> Службен весник на Република Македонија\* број 27/13

со реализацијата на активностите во рамките на Стратегијата, РСМ се приклучува кон 60 земји во светот кои применуваат родово одговорно буџетирање на патот кон обезбедување на еднакви можности на жените и мажите и унапредување на родовата рамноправност. Стратегијата за родово одговорно буџетирање е од среднорочен карактер и претставувала еден сегмент од целокупните заложби на Владата за вклучување на родовата перспектива во главните текови, кое е повеќе процес, отколку цел.

Методологијата за родово одговорно буџетирање за ОДУ на централно ниво претставува инструмент и водич за успешна имплементација на обврските кои произлегуваат од Законот за еднакви можности на жените и мажите и Стратегијата за воведување на родово одговорно буџетирање. Методологијата има за цел подобрување на ефикасноста и ефективноста на програмите преку интеграција на принципот на родово правичност во политиките и развојните стратегии на Владата. Методологијата го објаснува процесот и начините на кои ОДУ треба да постапат во вклучување на родовата перспектива при креирањето на политиките содржани во програми, потпрограми и проектите и плановите за нивно спроведување интегрирани во стратешките планови и буџетите. Истовремено таа ја утврдува временската рамка за вклучување на родовата перспектива во веќе воспоставените процеси на стратешко планирање и буџетирање и дава насоки како се следат и како се оценуваат долгорочните импликации, ефекти и влијание на развојните програми и мерки врз мажите и жените. Методологијата го поттикнува разбирањето на родово одговорното буџетирање како стратегија ориентирана кон резултати и промени, а не само насоченост кон анализа на буџетските ставки и буџетските алокации во рамките на институциите.

Во таа насока РОБ не бара посебни буџетски алокации за жени, но бара родово одговорен пристап во поставувањето на стратешките приоритети и финансиските предвидувања во рамки на постоечките програми и мерење на нивна реализација преку соодветни индикатори на успешност. Преку примена на методологијата институциите осознаваат дека буџетите на програмите можат да имаат различно влијание на мажите и жените заради нивната различна социјална и економска положба.

Со воведувањето на родово одговорното буџетирање се подобрува и транспарентноста и отчетноста на институциите во трошењето на средства и се поттикнуваат еднаквите можности. Целта на Методологијата е:

- ◆ да обезбеди единствено разбирање за родово одговорното буџетирање;
- ◆ да даде насоки за начините на кои се развиваат, имплементираат политиките/програмите чија

цел е поттикнување на еднаквите можности и промовирање на родовата еднаквост;

- ◆ да даде насоки за начините на кои се развиваат, имплементираат и поврзуваат политиките/програмите за унапредување на родово еднаквост со процесите за стратешко и буџетско планирање односно стратешките планови на ОДУ преку дефинирање на родово сензитивни цели и резултати, активности и индикатори кои треба да се фокусираат на клучните активности на програмата и треба да ја мерат нејзината активност и прогрес;
- ◆ да ја опише постапката и да ги објасни критериумите за избор на програми, потпрограми и проекти кои ќе бидат предмет на родово одговорно буџетирање;
- ◆ да ја дефинира организацијата и управувањето на процесот на родово одговорно буџетирање и
- ◆ да се објасни процесот на следење и евалуација преку кој се мери прогресот во однос на постигнувањата на програмите за мажите и жените.

## 2. Институционална рамка

Собранието на РСМ во рамките на своите надлежности се грижи за елиминација на сите форми на дискриминација врз основа на пол и подобрување на општествениот статус на жените, ја донесува Стратегијата за родово еднаквост и го следи нејзиното спроведување во секторските политики и програми. Исто така при определувањето на составот на своите работни тела и делегации треба да го почитува принципот на еднакво учество на жените и мажите.

Собранието го определува и составот и надлежностите на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, како постојано тело кое е надлежно за:

- ◆ разгледување на предлозите на закони и другите прописи што ги донесува Собранието, Буџетот на РСМ, од аспект на вклученоста на родовиот концепт во нив;
- ◆ разгледување на предлогот на стратегијата за родово еднаквост;
- ◆ следење на усвојувањето и примената на основните и посебните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите;
- ◆ следење на системот на мерки за отстранување на нееднаквиот третман на жените и мажите;
- ◆ донесување и изменување на закони од областа на еднаквите можности на жените и мажите;
- ◆ соработка меѓу надлежните органи за прашања кои се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите;

- ◆ покренување иницијативи и активности против примена на родови стереотипи и предрасуди во јавниот живот;
- ◆ информирање на Собранието за сите прашања сврзани со еднаквите можности на жените и мажите;
- ◆ соработка со комисиите за еднакви можности на жените и мажите во ЕЛС;
- ◆ соработка со здруженијата на работодавачите, синдикатот, невладините организации и здруженијата активни на полето на еднаквите можности и
- ◆ соработката со соодветните комисии на другите земји и друго.

**Владата на РСМ** во рамките на своите надлежности се грижи за унапредувањето и воспоставувањето на еднаквите можности и постигнување на целите преку примена на основните и посебните мерки, ја предлага Стратегијата за родова еднаквост и ја доставува до Собранието на РСМ. Согласно законот, обврската за еднакво учество на жените и мажите подеднакво важи и при определување на составот на работните и другите тела, делегациите и другите органи на Владата на РСМ, при именувањето претставници во јавните претпријатија и установи.

Владата на РСМ формира интересорска **консултативна и советодавна група за еднакви можности на жените и мажите**, составена од функционери/раководни државни службеници, претставници на граѓански организации, здруженија на работодавци, експерти, претставници на локалната самоуправа, синдикатите и други субјекти.

Признавајќи ја како подеднакво важна улогата на **политичките партии** во однос на еднаквата застапеност на различните полови во јавниот и политичкиот живот на државата, Законот ја предвидува обврската политичките партии во нивните акти да ги определат мерките и механизмите за унапредување на еднакво учество на жените и мажите во органите и телата на партиите.

**Министерство за труд и социјална политика** е надлежно во областа на воспоставувањето на принципот на еднакви можности, унапредување на еднаквите можности на жените и мажите во сите области од општественото живеење, се грижи за принципот на еднакви можности во главните текови на реорганизацијата, унапредувањето, развојот и процената на политичките процеси на сите нивоа и во сите фази на национално и локално ниво. МТСП е задолжено да ја известува Владата на РСМ за севкупниот напредок во однос на унапредување на еднаквоста и еднаквите можности на жените и мажите во РСМ.





## II. ЦЕЛИ, ОПФАТ И МЕТОДОЛОГИЈА НА РЕВИЗИЈА

### 1. Цели на ревизијата

- 1.1. Ревизијата на успешност е извршена согласно Годишната програма за работа на Државниот завод за ревизија за 2021 година на тема „Ефективност на мерките на Владата на Република Северна Македонија за родова еднаквост и соодветни родови буџетски иницијативи во РСМ“, со цел да дадеме одговор на прашањето: „Дали активностите кои се преземаат од надлежните институции на централно ниво обезбедуваат услови за унапредување на родовата еднаквост“
- 1.2. Ревизијата на успешност е спроведена со цел да даде оценка за состојбата со родовата еднаквост во државата и институциите во РСМ и да даде придонес во зголемување на ефективноста на процесот на воведување на родовата еднаквост, преку утврдување на одредени слабости/недоречености во законската и подзаконската регулатива, надлежноста, финансирањето, кадровската екипираност, комуникацијата и соработка на институциите надлежни за воспоставување на родова еднаквост во РСМ, следење на степенот на реализација на целите и мерките и активностите кои ги преземаат надлежните институции за подобрување на состојбите во областа предмет на ревизија.
- 1.3. Со ревизијата на успешност опфатени се следните области:
  - ◆ Стратешка и правна рамка за имплементација и постигнување на целите за родова еднаквост;
  - ◆ Надлежни органи и институции за спроведување на целите за родова еднаквост и
  - ◆ Следење на степенот на реализација на целите, оценка и известување за родово одговорно буџетирање.

### 2. Опфат на ревизија

- 2.1. Со ревизијата на успешност беа опфатени следните субјекти:
  - ◆ Влада на РСМ – Генерален секретаријат на Владата на РСМ;
  - ◆ Собрание на РСМ;
  - ◆ Министерство за труд и социјална политика;
  - ◆ Министерство за одбрана;
  - ◆ Министерство за финансии;
  - ◆ Министерство за надворешни работи;
  - ◆ Министерство за животна средина и просторно планирање;
  - ◆ Министерство за економија;
  - ◆ Министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство и
  - ◆ Агенција за млади и спорт.

Со цел добивање на податоци испративме прашалници за состојбата и преземените мерки за унапредување и еднакво учество на жените и мажите во политичките партии до шест политички партии во кои беа наведени 10 прашања поврзани со предметот на ревизија на успешност.

При изборот на институции кои ќе бидат предмет на вршење на ревизија, ја имавме во предвид надлежноста на институциите задолжени за воспоставување на родовата еднаквост како и институциите кои биле задолжени да определат програма која ќе ја следат во период од три години и која ќе биде утврдена со родово буџетска изјава.

- 2.2. Со ревизијата на успешност го опфативме периодот од 2018 до 2020 година, а дадени се состојби и настани и последователно до денот на известување од извршената ревизија.



### 3. Методологија

3.1. Ревизијата на успешност е извршена во согласност со стандардите за државна ревизија на Меѓународната организација на ВРИ (ИНТОСАИ) кои се пропишани за примена во РСМ при вршењето на државната ревизија.

3.2. Ревизијата на успешност е независно испитување на ефикасноста и ефективноста на владините активности, програми, со оправдана почит кон економијата и целта која води кон подобрувања.

3.3. Ревизијата на успешност преставува објективна и систематска проверка на докази со цел обезбедување на независна проценка на „Ефективност на мерките на Владата на Република Северна Македонија за родова еднаквост и соодветни родови буџетски иницијативи“.

3.4. Заклучоците од оваа ревизија на успешност ќе придонесат за унапредување на ефективноста на процесот на воспоставување на родова еднаквост, зголемување на функцијата на надлежните институции во РСМ кои во иднина треба да продолжат со мерките и активностите за воведување на родовата еднаквост, со што ќе се придонесе за унапредување на целокупниот процес на воведување и имплементација на родовата еднаквост во државата.

При вршење на ревизијата применет е комбиниран пристап и тоа: пристап ориентиран кон резултати и проблемски ориентиран пристап.

3.5. Пристапот ориентиран кон резултатите е насочен кон испитување и претставување на резултатите од спроведените мерки/активности. Со овој пристап се врши анализа и оценка на степенот на реализација на целите.

Со следење на проблемски ориентиран пристап ги проверивме и анализиравме причините

за одредени проблеми со кои се соочуваат надлежните институции во РСМ во процесот на воведување и имплементација на родовата еднаквост.

3.6. Со цел добивање на релевантни и доволни ревизорски докази кои водат кон ревизорските наоди, заклучоци и препораки ги користевме следниве техники на ревизија на успешност:

- ◆ проучување на законска и подзаконска регулатива, која се однесува на родовата еднаквост на жените и мажите и родовите буџетски иницијативи во РСМ и останата документација поврзана со темата на ревизијата;
- ◆ анализа на документацијата поврзана со правната и институционалната рамка и следење и известување за имплементација на целите (стратегии, методологии, програми за работа, извештаи, годишни извештаи и програми, извршени анализи, доставени документи, барања, мерки, активности и проекти за развој на родовата еднаквост во РСМ);
- ◆ статистички и други извештаи за индикатори/ резултати, внатрешни акти на субјектите на ревизија, процедури, евиденции и други релевантни документи);
- ◆ интервјуа и разговори со одговорни лица во надлежните институции;
- ◆ компаративни анализи, прашалници, податоци од надлежните институции задолжени за процесот на родовата еднаквост на жените и мажите во РСМ;
- ◆ анализа на содржината на достапна документација, заклучоци на надлежни институции, извештаи за работа, студии, извештаи за постигнати резултати, и друга достапна документација и
- ◆ други анализи и проучувања.

3.7. Ревизијата на успешност е извршена во периодот од 01.07.2021 до 30.12.2021 година од тим на Државниот завод за ревизија.

3.8. Резултатите од спроведената ревизија на успешност беа презентирани на завршен состанок одржан на ден 15.03.2022 година, одржан во просториите на Државниот завод за ревизија со претставници на институциите вклучени во ревизија на успешност.

Од страна на раководното лице на Министерство за животна средина и просторно планирање, добиено е мислење дека нема забелешки на Нацрт извештајот на овластениот државен ревизор, додека од одговорното лице на Министерство за труд и социјална политика доставено е мислење по Нацрт извештајот истото е разгледано и констатирано е дека истите претставуваат образложение за констатираните состојби, додека две забелешки се прифаќаат поради технички грешки.

3.9. Прелиминарните истражувања беа насочени кон повеќе области заради стекнување на знаења за стратешка и правна рамка за имплементација и постигнување на целите за родова еднаквост, надлежни органи и институции за спроведување на целите за родова еднаквост и следење на степенот на реализација на целите, оценка и известување за родово одговорно буџетирање и откривање на потенцијалните ризици во областите.

Од прелиминарните истражувања произлегоа заклучоци по што ревизорскиот тим изработи Ревизорска програма која ги опфаќа утврдените ризици, прашања, критериуми за преземање на понатамошни активности со цел обезбедување на доволно релевантни докази.

Од заклучоците кои произлегоа од прелиминарните истражувања, оценивме дека со продолжување на ревизијата на успешност ќе се даде придонес за подобрување на процесот на воспоставување на родова еднаквост на жените и мажите во РСМ

Препораките произлезени од оваа ревизија на успешност ќе имаат додадена вредност во насока на подобрување на функционирањето на надлежните институции во РСМ, кои во иднина треба да продолжат со своите активностите за подобрување на целокупната рамка за воспоставување на родова еднаквост на жените и мажите, како и подобрување на ефективността на спроведувањето на родовите буџетски иницијативи во РСМ и ќе бидат од интерес за граѓаните на РСМ.



### III. РЕВИЗОРСКИ НАОДИ

#### 1. Стратешка и правна рамка за имплементација и постигнување на целите за родова еднаквост

Законската регулатива со која се уредува концептот на родова еднаквост, предвидува донесување на стратегија и повеќе плански и програмски документи на државно и локално ниво. Во насока на градење на систем на превенција од нееднаков третман меѓу жените и мажите и создавањето услови за воведување еднакво учество на жените и мажите во сите сфери на општествениот живот, документите на национално и локално ниво, треба да бидат усогласени со целите и активностите определени во стратегијата, планските и програмски документи на национално ниво, како и меѓусебно.

1.1. Стратегијата за родова еднаквост е основен стратешки документ на РСМ за воспоставување на сеопфатна рамка за понатамошни активности во насока на унапредување на родовата еднаквост и зајакнување на положбата и улогата на жените. Стратегијата е донесена за период од осум години, од 2013 до 2020 година.

Со истата дефинирани се три стратешки цели, а во рамките на секоја стратешка цел утврдени се одредени специфични цели.

Основни инструменти преку кои се следи стратегијата се два национални планови за акција за родова еднаквост и тоа за периодот од 2013 до 2016 и за периодот од 2018 до 2020 година и три оперативни планови за родова еднаквост и тоа за 2013 година, 2015 година и 2018 година. Истите содржат преглед на цели, активности, по подрачја за секоја цел одделно, институција која се јавува како носител и рок на исполнување на истата, со што би се придонело за исполнување на соодветната цел.

Со извршениот увид во националниот план за акција за периодот од 2018 - 2020 година, утврдивме значителни отстапувања во временските рокови при реализација на сите предвидените активности кои имаат влијание врз остварувањето на утврдените стратешки цели, особено на оние кои се однесуваат на:

- ◆ обезбедување системска поддршка за интегрирање на родовите прашања во политиките

и финансиските инструменти, согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите, во делот на донесување на Методологија за стратешко планирање и вклучување на родовата перспектива;

- ◆ унапредување на родовата еднаквост во процесите на одлучување;
- ◆ подигнување на јавна свест, изменета законска регулатива и зајакнати капацитети на професионалци кои работат со жени жртви на насилство и родово базирано насилство;
- ◆ подобрување на политиките и мерките со цел надминување на пречките за зголемена вработеност на жените и
- ◆ воспоставување на координација меѓу јавниот, приватниот и граѓанскиот сектор во имплементацијата на Законот за еднакви можности на жените и мажите.

Исто така, констатиравме дека:

- ◆ не постојат мерливи индикатори кои ќе го следат напредокот на остварените резултати и исполнетоста на специфичните цели;
- ◆ прибирањето на податоци не се врши на систематизиран и организиран начин, кој оневозможува правилно да се следи имплементацијата и навремено да се прават корекции во поставените цели, резултати и активности и
- ◆ не е извршено ажурирање на стратегијата на одреден временски период.

Неоспорувајќи ги преземените активности од страна на сите чинители во процесот на имплементација на родовата еднаквост за почитување/исполнување на активностите во утврдената временска рамка во националните планови, истакнуваме дека утврдената состојба на значителни отстапувања е резултат на ограничени можности, поради недостатокот на кадровски капацитети, обемните активности кои се потребни за нивно донесување, усогласување, што создава ризик од одложување и забавено темпо на нивна имплементација и следење.

Отсуството на квантитативно или квалитативно мерливи индикатори потребни за следење на напредокот на остварените резултати и

исполнетоста на специфичните цели, придонесува да не постојат навремени, веродостојни и целосни податоци за постигнување на целите, што влијае врз ефективност на процесот на имплементација на родова еднаквост во државата.

Имајќи го во предвид наведеното, не е можно да се следат и споредуваат преземените активности на различно ниво на управување, ниту соодветно да се информира, што не обезбедува долгорочна визија која треба да биде основа за спроведување на ефективна политика за воспоставување на концептот за родова еднаквост.

Истакнуваме дека во месец април 2021 година МТСП има изготвено Национална стратегија за родова еднаквост 2021 - 2026 година, која е доставена до Собранието на РСМ, но до периодот на завршување на ревизијата истата не е донесена.

Во институционалната рамка за реализација на активностите предвидени со донесувањето на новата стратегија, вклучени се Владата на РСМ, министерствата и другите ОДУ, ЕЛС, како и сите засегнати чинители од спортските, културните, економските организации и други, како и истакната е потребата за вклучување на граѓанските организации, особено оние што работат на полето на родовата еднаквост за создавање вистинско партнерство во унапредувањето на состојбата.

Значајни за спроведувањето на стратегијата и за постигнувањето на целите се меѓународните организации што ја поддржуваат земјата во напредокот и во усогласувањето со меѓународните стандарди, политики и практики.

МТСП ќе биде одговорно за координација на имплементацијата на Националниот акциски план и на годишните оперативните планови за имплементација односно спроведување на стратегијата. Имајќи во предвид дека спроведувањето на стратегијата опфаќа различни области на мерки и политики и широк спектар на чинители, следењето ќе се врши преку утврден образец на извештај, кој ќе го пополнуваат сите одговорни органи на државната власт. За мерење на ефектите од спроведувањето на стратегијата, се предвидува една среднорочна евалуација (по третата година на имплементација), која ќе биде основа за понатамошното спроведување на стратегијата.

За спроведување на стратегијата не се предвидени финансиски средства, односно предвидено е фискалните импликации за спроведување на стратегијата да бидат дел од оперативните планови на ресорните министерства

во однос на планираните активности, преку процесите на буџетско планирање на годишно ниво.

## 1.2. Ревизијата изврши анализа на одредбите на Предлог Законот за родова еднаквост при што ги утврди следните состојби:

- ◆ голем број од телата за родова еднаквост предвидени со постојниот закон продолжуваат да функционираат, како што се Комисијата за родова еднаквост во Собранието и координаторите за родова еднаквост во рамките на министерствата и ОДУ, како и во органите на ЕЛС;
- ◆ се предвидува формирање на Секретаријат за родова еднаквост како посебна институција која ќе врши координација и надзор врз спроведувањето на законот од страна на надлежните органи на државната управа на централно и локално ниво;
- ◆ формирање на Ресурсен центар како организациона единица на Секретаријатот, кој треба да претставува тренинг центар за обуки во областа на родово одговорно креирање на политики и буџетирање со кој ќе треба да се обезбеди зајакнување на капацитетите за родова еднаквост;
- ◆ формирање на Совет за родова еднаквост кој ќе вклучува членови од редовите на здруженијата на граѓани и фондации, академската заедница и медиумите, кои треба да имаат професионално искуство од областа на родовата еднаквост и докажан придонес во унапредувањето на родовата еднаквост и истите да бидат избрани на јавен оглас. Со Советот треба да раководи заменик претседателот на Владата задолжен за родовата еднаквост. Ова тело според составот и надлежностите е многу слично со интересорската консултативна и советодавна група уредена со постојниот закон;
- ◆ посебно работно место координатор за родова еднаквост во министерствата и останатите ОДУ, кој треба да поседува професионално искуство во спроведување активности за унапредување на родовата еднаквост и да има искуство во креирање или анализирање на јавни политики и стратешки документи. Ова високо позиционирање на работното место координатор за родова еднаквост има за цел да обезбеди можност за соодветните државни службеници ефективно да ги спроведуваат своите задачи како координатори во врска со сите прашања коишто се однесуваат на спроведувањето на родовата еднаквост;
- ◆ на локално ниво, се прецизираат надлежностите и задачите на ЕЛС и се предвидува назначување на координатори за родова еднаквост и нивни

заменици кои се веќе уредени и со постојниот закон;

- ◆ политичките партии се должни да следат и известуваат за начинот на кој жените и мажите се претставени во рамките на нивните внатрешни органи и да изготвуваат програми за унапредување на родовата еднаквост и да објавуваат родово разделени податоци на своите веб страни;
- ◆ предвидени се можности за судска заштита за лицата кај кои правата на еднаков третман врз основа на пол, род и родов идентитет се повредени и
- ◆ инспекциски надзор над спроведувањето и примената на законот и другите прописи од областа на родовата еднаквост да вршат инспектори од инспекциската служба во Секретаријатот со стекната лиценца за инспектор за родова еднаквост..

Ревизијата истакнува за потребно пред донесување на новиот Закон за родова еднаквост да се преиспита потребата од формирање на нов субјект во рамките на извршната власт Секретаријат за родова еднаквост, како и да се доуреди и зајакне улогата на Секторот за еднакви можности во МТСП имајќи во предвид дека најголемите активности и политики досега се креираат и спроведуваат преку МТСП. Основањето и функционирањето на нова институција подразбира обезбедување на значителни финансиски средства, стручни, технички, кадровски и организациони услови. Исто така, потребно е да се направи анализа со која ќе се прецизираат институциите во кои постои потреба од систематизирање или назначување на координатори за еднакви можности.

- 1.3. Еден од надлежните субјекти за заштита на правото на еднаков третман согласно законската регулатива е **правниот застапник**, кој е вработен државен службеник во МТСП, задолжен да води постапка за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите, по примена претставка.

Правниот застапник најдоцна до 31 март потребно е да изготви извештај за претходната година за донесените мислења, спроведените препораки и ефектите од нивното спроведување. Извештајот е потребно да се објави на веб страницата на МТСП и да се достави по писмен пат до надлежните институции. Со Решение<sup>3</sup> за овластување донесено од МТСП, во месец октомври 2018 година за прв пат е назначен правен застапник, кој ја

извршувал функцијата заклучно со 2019 година и оттогаш не е назначен нов правен застапник. За периодот на негово функционирање од една година, не се поднесени претставки, поради што не се изготвени потребните извештаи.

Имајќи ја во предвид состојбата на непочитување на законските одредби за назначување на правен застапник, како и значајноста на улогата на истиот во спроведувањето на процедурите за идентификација на нееднаков третман на жените и мажите, како и поведување постапка за истото, за што е потребно да соработува со надлежните субјекти (надлежен инспекциски орган, народниот правобранител или друг надлежен орган), констатиравме недоволна афирмираност на истиот и неможност јавноста и сите засегнати страни навремено и целосно да се информирани за случаевите за можна правна заштита, што влијае и на ефективноста на процесот на унапредување на родовата еднаквост.

Ревизијата укажува дека со новиот Предлог Закон за родова еднаквост не е предвиден правен застапник, односно правото на еднаков третман е во рамките на судската заштита.

14. Согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите<sup>4</sup>, МТСП има обврска најдоцна до крајот на месец јуни за претходната година до Владата на РСМ, да достави Годишен извештај за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување еднакви можности на жените и мажите

Годишниот извештај МТСП го изработува врз основа на поединечните извештаи кои ги доставуваат координаторот и заменик координаторот за родова еднаквост на ОДУ и ЕЛС во МТСП еднаш годишно, најдоцна до 31 март во тековната година за претходната година.

Извештајот ги содржи следните податоци: основни информации, спроведени активности согласно законот, преземени иницијативи во годината предмет на известувањето, соработка со други институции, база на податоци, реализирани активности и постигнати резултати согласно стратешките документи од областа на родова еднаквост, предизвици, добри практики и научени лекции, следни чекори во областа на родовата еднаквост, предлози и сугестии до МТСП.

Со извршениот увид констатиравме дека годишните извештаи не содржат податоци кои се однесуваат на заклучоци за состојбата со

<sup>3</sup> Решение број 03-10683/1 од 24.10.2018 година

<sup>4</sup> Член 12 од Законот за еднакви можности на жените и мажите „Службен весник на Република Македонија“ број 6/12, 30/13, 166/14, 150/15, 201/15 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 53/21



постигнатиот напредок за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите и препораки за надминување на определени состојби со кои се соочуваат институциите во процесот на имплементација на родовата еднаквост во своите институции.

Ваквата состојба не овозможува целосно и објективно прикажување на состојбата со родовата еднаквост, што влијае на утврдување на реалната состојба во која се наоѓаат институциите во областа на родовата еднаквост, неможноста за креирање на препораки, како и нивна достапност до засегнатите страни и навремено преземање мерки и активности за подобрување на општата состојба со родовата еднаквост.

Како причина за наведеното од страна на одговорните лица се посочува недоволно кадровски капацитети на Секторот за еднакви можности во МТСП, кој е клучен чинител за спроведување на најголемиот дел од активностите поврзани со родовата еднаквост.

**1.5.** Во текот на 2020 година, Генералниот секретаријат на Владата на РСМ има извршено анализа на нацрт стратешките планови за периодот 2020 - 2022 на 14 министерствата и 21 ОДУ од аспект на нивната усогласеност со утврдените стратешки приоритети како и во однос на формата и содржината на истите. Процесот на стратешкото планирање им овозможува на министерствата на систематски и структуриран начин да ги анализираат, планираат, следат и евалуираат своите надлежности и обврски, предностите и недостатоците на институцијата, опкружувањето, развојот, политиките и програмите во соодветната област и резултатите и ефикасноста на политиките и предвидените програми.

Исто така, од особено значење е дека успешноста на работењето на министерствата се мери не само преку потрошените ресурси, туку дали постигнатите резултати придонеле кон подобрување на состојбата во областа за која министерството е надлежно.

Реформите кои РСМ ги спроведува не се само во функција на утврдените стратешки приоритети, туку се предуслов за функционирање на државата, како и потребата за институционална стабилност, зајакнати административни и професионални капацитети во сите сфери на системот, но и професионална и социјална вклученост. Според тоа, во интерес на Владата на РСМ и министерствата е да подготват соодветни политики и програми кои ќе ги дадат најсоодветните резултати во постигнувањето на овие стратешки приоритети и приоритетни цели, во насока на

исполнување на целите на Агендата за одржлив развој 2020 – 2030.

Со извршениот увид во доставените нацрт стратешки планови за периодот 2020 - 2022 година, во делот на родовата еднаквост ги утврдивме следните состојби:

- ◆ анализата на состојбата не се темели на обезбедени податоци во соодветните области кои содржат и родово разделени податоци за да се добие јасна слика на состојбите во однос на статусот и положбата на жените и мажите по различни основи;
- ◆ во функција на мерење и следење на постигнувањето на целите и резултатите на програмите и потпрограмите утврдени се квантитативни и квалитативни показатели, но неопходно е утврдување на најмалку еден родово сензитивен показател кај програмите и потпрограмите кои согласно нивната природа тоа го овозможуваат;
- ◆ отсуство на креирање на родово сензитивни политики, програми и буџети и
- ◆ потреба од унапредување на родовата еднаквост на сите области од општественото живеење, како и вклучување на родовата перспектива во креирање на политиките и буџетите.

Отсуството на соодветни анализи во стратешките планови кои треба да содржат и родово разделени податоци за да се добие јасна слика за состојбите во однос на статусот и положбата на жените и мажите по различни основи, вклучувајќи и етничка припадност, возраст, место на живеење, степен на образование и други значајни податоци како и анализи за оценка на состојбите од политички, економски и социјален аспект во однос на постоење на родови стереотипи влијае на утврдување на правилно насочени стратешки цели со кои ќе се воспостави или унапреди родовата еднаквост во државата.

**1.6.** Во Програмите за работа на Владата на РСМ за 2018, 2019 и 2020 година предвидени се активности кои се однесуваат на:

- ◆ донесување на предлог закон за изменување и дополнување на Законот за еднакви можности на жените и мажите;
- ◆ воспоставување на правен основ за формирање на ресурсен центар (тренинг центар) за родово одговорно буџетирање и родови политики;
- ◆ изработка на годишен извештај на интерресорската група советодавна и консултативна група за еднакви можности на жените и мажите;

- ◆ изработка на предлог Стратегија за родова еднаквост 2021 - 2026 година и
- ◆ изработка на годишен извештај за имплементација на Стратегијата за родова еднаквост.

Со извршената анализа на годишните програми за работа на Владата на РСМ утврдивме дека предвидените активности со годишните програми кои се поврзани со родовата еднаквост, секоја година се пренесуваат во наредната годишна програма, од причина што истите не се реализирале во предвидениот период. Во програмите се опфатени општи цели кои се однесуваат на: воспоставување на ефективен и ефикасен систем на постигнување родова еднаквост, преку функционални механизми за поддршка на национално и локално ниво, хармонизирани индикатори за мерење на прогресот на родовата еднаквост и обезбедена родова разделена статистика; градење култура на еднакви можности, промоција на еднаков третман и недискриминација врз основа на пол, без притоа да се наведат постапките и начинот на кој овие цели би се постигнале.

Ваквата состојба на несоодветно и нецелосно утврдени програми, отсуство на јасно дефинирана организациска и координативна структура, надлежности, улоги и одговорности на институциите и начинот на постигнување на утврдените цели, влијае на ефективноста при спроведување на процесот на родова еднаквост.

**1.7. Во РСМ, прашањата за родовата еднаквост на ниво на законодавство се регулираат на две нивоа и тоа: со посебен Закон за еднакви можности на жените и мажите и со вклучување на родот преку посебни мерки и одредби во другите закони и тоа:**

- ◆ во 2020 година бил донесен нов Закон за спречување и заштита од дискриминација, во кој е инкорпориран родовиот идентитет и сексуалната ориентација како основи за дискриминација и истиот се поврзува со Стратегијата за родова еднаквост и Законот за еднакви можности на жените и мажите;
- ◆ во 2019 година е донесен нов Закон за социјална заштита што претставува унапредување на социјалната заштита, во кој е предвидена реформа на целокупниот систем за социјална заштита со цел поефективно исполнување на потребите на граѓаните, особено жените и девојчињата;
- ◆ во 2021 година е донесен нов Закон за спречување и заштита од насилство врз жените и семејно насилство, со кој се воспостави координиран систем за спречување, заштита и борба против семејното насилство, вклучувајќи и преземање на превентивни мерки од страна на сите чинители на национално и локално ниво;
- ◆ Законот за семејство ги уредува родителските права и обврски, правата за раскинување на брак и забранува насилство меѓу членовите на семејството и утврдува мерки за заштита на жртвите и казнување на насилниците;
- ◆ изборниот законик бил изменет во 2015 годна со кој е подобро законското решение за учество на жените и мажите на кандидатските листи за членови на парламентот и локални советници. Со измените воведена е квота од најмалку 40% застапеност на помалку застапениот пол на листите на партиски кандидати со тоа што на секои три места на листите најмалку едно место е за помалку застапениот пол и дополнително најмалку уште едно место на секои десет места;
- ◆ со Законот за работни односи пропишана е еднаква плата за жените и мажите и еднаков третман во врска со вработување, работно време услови за работа, социјално осигурување и отсуство од работа. Во наредниот период потребно се измени со цел усогласување на директивата за родителски права на ЕУ;
- ◆ со донесувањето на Законот за минимална плата во 2017 година. се намали родовиот јаз во платите со изедначување на минималната плата за работниците во текстилната, кожарската и чевларската индустрија, каде најголем број од вработените се жени;
- ◆ Законот за заштита од вознемирување на работно место, има за цел „Спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работното место и обезбедување на здрава работна средина“. Заедно со Законот за работни односи, треба да се овозможи достоинствена работа без психичко и полово вознемирување и дискриминаторски однос кон жените;
- ◆ во 2019 година бил донесен нов Закон за прекинување на бременоста со кој се пропишуваат пократки рокови и поголема достапност на абортус за сите жени и право на жената да одлучува самостојно за прекин на бременоста;
- ◆ со Законот за здравствена заштита се гарантира пристапот до здравствена заштита за сите жени;
- ◆ со новиот Закон за бесплатна правна помош, во опсегот на примарна правна помош, опфатени се жртвите на родово базирано и семејно насилство, помош при постапка за упис во матична книга на родени, стекнување со документи за лична идентификација и државјанство, постапка за

социјална заштита и заштита на правата на децата, пензиско, инвалидско и здравствено осигурување;

- ◆ новиот Закон за основно образование бил донесен во 2019 година со кој се забранува секаков вид на директна и индиректна дискриминација во основното образование и воспитание, врз основа на пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет и друго;
- ◆ во 2018 година биле донесени измени за Законот за учебници за основно и средно образование со цел доуредување и допрецизирање на процедурите и постапките за издавање и обезбедување на учебници во училиштата со цел поквалитетни наставни материјали во кои ќе нема дискриминаторски и стереотипизирачки содржини;
- ◆ Законот за аудио и аудиовизуелни услуги предвидува правична родова и етничка застапеност во телата за носење медиумски одлуки а ја превенира, дискриминацијата во медиумите врз основа на пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет и припадност на маргинализирана група и
- ◆ Кривичниот законик во дела казниви со затвор и други мерки опфаќа семејно насилство, силување, обљуба со злоупотреба на положбата, обљуба врз немоќно лице, обљуба врз дете, посредување при вршење проституција, присилна бременост, присилна стерилизација и други видови родово базирано насилство. Во тек се активности за измена на Кривичниот законик во насока на усогласување со Истанбулската Конвенција со уредување на нови инкриминации во однос на насилството врз жените.
- ◆ Сметаме дека со донесувањето и примената на наведените закони и законски измени и дополнувања се афирмираат заложбите на државата за зајакнување на правниот систем во делот на постигнување на родовата еднаквост.

#### 1.8. Со Резолуција 1325 „Жените, мирот и безбедноста“

која е усвоена од Советот за безбедност на ОН во 2000 година, се истакнува важноста на рамноправното учество на жените во спречувањето на конфликтите, решавањето и градењето одржлив мир. Резолуцијата укажува на несоодветно влијание на вооружените конфликти и војните врз жените и девојчињата и улогата што треба да ја имаат жените во спречувањето на конфликтите и градењето на мирот.

Првиот НАП за имплементација на Резолуцијата се спроведувал во периодот од 2013 2015 година, додека во јули 2020 година донесен е вториот НАП за периодот 2020 - 2025, со цел постигнување на националната визија на општеството за родовата еднаквост.

Секоја стратегиска цел се поврзува со принципите на Резолуцијата, а тоа се заштита, превенција, партиципација, олеснување и заздравување.

Владата ги задолжила МО, МТСП, МВР, МНР, МЗ, МОН, МП, МФ, ЦУК, ДЗС и ЗЕЛС да изработат оперативни планови за имплементација на НАП, додека МО е задолжено да ги координира сите активности за имплементација најдоцна до септември 2020 година.

МО има донесено Решение за формирање на Тело за координација, мониторинг и евалуација<sup>5</sup> на имплементацијата на вториот НАП, како и изработило Извештај<sup>6</sup> во месец ноември 2020 година за степенот на изработка на Оперативните планови од институциите во кој е утврдено дека осум (вклучувајќи го и МО) од единаесет институции имаат изработено и доставено оперативни планови, додека МНР и МОН немаат доставено, додека МВР изработил но истиот сеуште не е потпишан.

МО во февруари 2021 година има доставено информација до Владата на РСМ за степенот на реализација на втората етапа на вториот НАП, во која информирало дека сите десет институции и ЗЕЛС изработиле планови за имплементација и истите се насочени кон обезбедување на поголема застапеност на жените на сите нивоа на одлучување во националните, регионалните и меѓународните институции и механизми за спречување, водење и решавање на конфликти и ја афирмираат улогата на жената во рамки на безбедносната агенда.

Согласно добиените податоци од одговорните лица од МО и телото за координација, мониторинг и евалуација во тек е изработка на Извештај за реализирани активности по оперативните планови за имплементација на вториот НАП, за имплементација на Резолуцијата.

Истакнуваме дека со тековната стратегиска рамка се придонесува кон потврдување на националната цел да се придонесе кон реализацијата на агендата и да се одговори на предизвиците кои произлегуваат од глобалните заложби на државата.

<sup>5</sup> Решение број 02-86/1 од 04.01.2021 година, број 02-86/2 од 07.09.2021 година и број 02-2/74 од 02.11.2021 година

<sup>6</sup> Извештај број 16-4839/1 од 10.11.2020 година

Ревизијата смета дека со навремено и ажурно исполнување на зададените цели со вториот Национален акциски план за Резолуција 1325 разработени во оперативните планови на институциите, ќе се постигне рамноправното учество на жените во спречувањето на конфликтите, решавање и градење на одржлив мир.

**1.9. Родовото одговорно буџетирање** претставува примена на родовата стратегија во буџетскиот процес, односно родово ориентирана процена на буџетите, инкорпорирајќи ја родовата перспектива на сите нивоа од буџетскиот процес и реструктурирање на приходите и трошоците со цел да се промовира родово еднаквост, што е клучно за создавање еднакви можности за жените и за мажите.

Воведувањето на концептот на родово буџетирање во РСМ е дефиниран со Законот за еднакви можности на жените и мажите, но истиот не е уреден со Законот за буџетите.

Од МФ, како институција надлежна за подготовка и извршување на буџетот, преземени се мерки и активности за измени на буџетските инструкции во 2015 година, а во 2019 година воведен е Образец за родово буџетска иницијатива во кој е потребно да се дефинира избраната програма за родово анализа и да се предвидат индикатори, со цел вклучување на родовата перспектива во процесот на планирање политики и буџетирање и истите се однесуваат на сите буџетски корисници на централно ниво. Овие измени на буџетскиот циркулар овозможуваат буџетските корисници на централно ниво, да подготвуваат родово буџетски иницијативи за нивните буџетски програми, преку чија реализација би се влијаело врз жените и мажите и би се придонело кон имплементација на Законот за еднакви можности на жените и мажите.

Согласно инструкциите во Буџетски циркулар од МФ, буџетските барања се доставуваат на два начини: во електронска форма преку апликацијата Е - циркулар и во печатена форма со потпис на раководното лице, заедно со дополнителните обрасци внесени во апликацијата.

Внесувањето на сите обрасци (кои можат да бидат и непополнети) во електронската апликација е задолжителен, но МФ нема воспоставено пракса на чување на буџетските барања доставени во електронска форма, што го отежнува начинот на проверка кои буџетски корисници имаат доставено образец за родово буџетски иницијативи поради што ревијата не беше во можност да направи анализа за изминатите години.

Од доставената документација од МФ утврдивме дека при подготовката на Буџетскиот циркулар

за 2021 година пополнет образец за родово буџетска иницијатива доставиле само 13 буџетски корисници.

Со Предлог Законот за буџетите предвидено е воведување на родово одговорно буџетирање. Имено, во делот на принципи на буџет е содржан и принципот на родово еднаквост кој подразбира родово одговорно буџетирање, односно запазување на родовата еднаквост во планирањето и извршувањето на буџетските приливи и одливи. Уредено е дека во случај кога предложените нови прописи или акти имаат импликации кои се во насока на унапредување на родовата еднаквост задолжително во прилог на истите се доставува родово буџетска изјава.

Во однос на предлог финансискиот план дефинирано е дека треба да содржи родово одговорни индикатори таму каде што е изводливо, додека во образложението на посебниот дел на Годишниот извештај за извршување на буџетот, го вклучува и извештајот за постигнатите цели и резултати и родово одговорните индикатори.

Согласно досегашната пракса, предлогот на Буџетот на РСМ кој се доставува до Собранието од страна на извршната власт, не содржи пропратни документи како што се родовите буџетски изјави.

Ревизијата истакнува дека со Предлог буџетот и буџетска документација, потребно е задолжително да се доставуваат и родово буџетските изјави/ иницијативи како би можело Собранието на РСМ да го анализира степенот на родово одговорно буџетирање, односно да направи родово анализа на буџетските програми со цел да се оцени родовата димензија на предлог буџетот за соодветната фискална година.

Заради јавно достапни и транспарентни родово одговорни буџети сметаме за потребно да се предвиди обврска за МФ и за сите буџетските корисници да ги објавуваат родово буџетските изјави/иницијативи како и резултатите од истите на своите веб страни. Во предлог Законот за Буџетите не се дефинирани поимите родово буџетска изјава/иницијатива, родови индикатори, како и родовите цели.

Не дефинирањето на концептот на родово одговорно буџетирање во Законот за буџетите, недоставување на родово буџетска иницијатива од страна на буџетските корисници, не водење на евиденција за родово буџетските иницијативи влијае врз ефективност на процесот на родово одговорно буџетирање како една од клучните алатки за следење на целите за родово еднаквост во државата..

#### 1.10. Агендата за одржлив развој 2030 на ООН

претставува глобален план за одржлив развој и акција, кој се надоврзува на милениумските развојни цели и се стреми „Да ги искорени сиромаштијата и гладта, да им се спротивстави на нееднаквостите во и помеѓу земјите, да изгради правични и инклузивни општества кои обезбедуваат заштита на човековите права и промовираат родова еднаквост, зајакнување на жените и девојките, долготрајна заштита на планетата и нејзините природни ресурси“. Во агендата е инкорпориран принципот „Никој да не е изоставен“, што подразбира податоците потребни за следење на прогресот и на успехите на државите да бидат разделени на што е можно повеќе основи, вклучувајќи пол, возраст, раса, попреченост, приход, етничка припадност и други обележја.

Во однос на прашањата од областа на родовата еднаквост предвидено е посебно поглавје 5 во кое се дефинирани активности насочени кон зајакнување на позициите на жените и девојчињата во општеството и остварување на нивниот целосен потенцијал и елиминација на сите форми на дискриминација врз основа на пол и родово базирано насилство, промовирање и унапредување на сексуалното и репродуктивно здравје на жените и девојките, признавање на неплатената домашна работа и еднаков пристап до ресурси, како и еднакво учество со мажите во политичкиот, економскиот и во јавниот живот.

PCM како членка на ООН има обврска за имплементација на целите утврдени во агендата за што е донесена рамката за соработка - партнерството за одржлив развој 2016 – 2020 и за соработка за одржлив развој меѓу PCM и ОН 2021 – 2025 година. Во донесената рамка за соработка за периодот од 2016 - 2020 година дефинирани се пет приоритетни области: повеќе и подобри работни места, поодговорно управување, подобар живот за ранливите лица, родова еднаквост, почиста, позелена и поотпорна животна средина. Во донесената рамка за периодот 2021 - 2025 година е утврдено дека PCM ги има ратификувано главните договори за човекови права, но резултатите покажуваат дека правата на жените и девојчињата, на децата, на етничките заедници (особено Ромите), на лицата со попреченост и на бегалците сепак се загрозува што влијае врз недоволната кохезија во општеството.

Во насока на остварување на целите за одржлив развој, PCM во јули 2020 изработила доброволен национален преглед во кој е наведено дека родовата нееднаквост се манифестира во разни димензии и особено е изразена во руралните области.

Согласно податоците наведени во Националниот преглед стапката на сиромаштија во 2018 година изнесува 21,8% за мажите и 22% за жените при што 6% од жените кои живеат во сиромаштија се вработени, а 35% се невработени. Во однос на невработеноста наведено е дека во декември 2019 година 48% од вкупно евидентираните невработени лица во Агенцијата за вработување биле жени. Во однос на раководните управувачки позиции во големите компании од приватниот сектор утврдено е дека на 21% раководните позиции се жени, додека на 79% се мажи.

Ваквата состојба укажува дека сеуште постои родов јаз во вработувањето, иако застапеноста и учеството на жените во политиките и донесувањето одлуки се зголемиле на национално и на локално ниво, но сеуште жените се застапени на ограничен број јавни функции.

Во Националниот преглед како клучните достигнувања на национално ниво се истакнува зголемувањето на минималната плата, усвојувањето на Истанбулска конвенција која е проследена со донесувањето на Законот за спречување и заштита од насилство врз жените во јануари 2021 година, како и воспоставување на центри за упатување жртви на сексуално насилство.

За постигнатиот напредок во однос на приоритетни области од Агендата за одржлив развој меѓу кои е и родовата еднаквост е наведено и во годишниот извештај за остварени резултати во PCM за 2020 година донесен од канцеларијата на постојаниот координатор на ОН. Во истиот се истакнати заложбите како од PCM така и на ОН за унапредување на родовата еднаквост и за јакнење на националните капацитети во разни области преку помошта за подготовка на Законот за спречување и заштита од дискриминација и формирање на Национално координативно тело во согласност со меѓународните стандарди за човекови права, поддршка за Националниот акциски план за родова еднаквост и Националната стратегија и акциски план за борба против трговија со луѓе и нелегалните миграции.

Укажуваме дека и покрај тоа што во Националниот преглед од 2020 година забележливи се напорите и стремезот за надминување на родовиот јаз, сепак потребно е преземање на понатамошни активности за намалување на исклученоста и нееднаквостите со фокус на унапредување на родовата еднаквост и еманципација на жените, зголемување на квантитетот и квалитетот на работните места за жените и мажите, создавање на можности за пристojно вработување и промовирање на родова еднаквост и човекови права на работното место.



1.11. Конвенцијата на Советот на Европа за превенција и борба против насилството врз жената и семејното насилство од 2011 година, позната како **Истанбулска конвенција**, претставува меѓународен документ за борбата со семејното насилство. Истанбулската конвенција е првиот сеопфатен инструмент на европско ниво кој се однесува на насилството врз жените. РСМ ја потпиша Конвенцијата во 2011 година, додека пак Законот за ратификација на конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство кој беше донесен во декември 2017 година, по што Конвенцијата стапи на сила во јуни 2018 година. По ратификувањето на Истанбулската конвенција, државата, преку МТСП изработила Национален Акциски План 2018 - 2023 за спроведување на Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилство врз жени и домашно насилство кој беше усвоен во октомври 2018 година, на седница на Владата на РСМ. Усвоениот НАП има три основни цели:

- ◆ усогласување на законската рамка со одредбите на Конвенцијата;
- ◆ воспоставување општи и специјализирани сервиси за унапредување на заштитата на жртвите на родово базирано насилство и на жртвите на семејно насилство и
- ◆ спроведување активности за превенција од родово базирано насилство и семејно насилство.

Истиот е донесен со цел да се предвидат конкретни активности, да се утврдат надлежни институции и да се предвидат финансиските средства потребни за усогласување со одредбите од Конвенцијата, а согласно предвидената динамика. Националниот акциски план овозможува следење на напредокот при усогласување на националното законодавство со одредбите на Конвенцијата, но и исполнување на преостанатите обврски во насока на превенција на родово базирано насилство и обезбедување на брза и ефикасна заштита на жртвите и гонење и казнување на сторителите.

Со усвојувањето на Националниот акциски план 2018 - 2023 од страна на Владата на РСМ7 биле задолжени девет институции (МОН, МВР, МНР, МЗ, МЛС, МЕ, МИОА, МП, ГС) и се укажало на ААВМУ и ЗЕЛС да изготват оперативни планови. До МТСП оперативни планови за 2019 година испратиле само МВР, МЗ и ГС, а за 2020 година само ААМУ и МИОА иако немале обврска.

7 Извадок од Нацрт записник број 44-8850/1

8 GREVIO е независно експертско тело одговорно за следење на спроведувањето на Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство

Од податоците со кои располага МТСП во однос на реализација на НАП за Истанбулската конвенција како и од извршената анализа утврдивме дека постои нецелосно исполнување на предвидените активности како и ненавременост во отпочнување или исполнување на активностите во сите три поставени цели.

Најголемиот дел од активностите кои требало да бидат завршени се сеуште во тек и не е извршена ревизија на НАП со цел да се утврдат нови рокови за имплементација кои ќе одговараат на реалната состојба.

Исто така, утврдивме дека не е воспоставен механизам за следење на имплементацијата на НАП кој би бил од клучна важност за следење на состојбата со исполнување на целите и активностите. Изготвувањето на периодични извештаи за напредокот во имплементација на активностите би овозможил поедноставно следење и можност за навремена реакција доколку се појават предизвици при спроведување на активностите.

Од страна на одговорните лица во МТСП бевме информирани дека во тек е прибирање на податоци од сите надлежни институции за изготвување на Извештај за потребите на GREVIO8 за евалуација на државата во однос на степенот на имплементација на Истанбулската конвенција.

1.12. **Индексот на родово еднаквост за РСМ** е развиен од МТСП и ДЗС во соработка со Европскиот институт за родово еднаквост, во рамки на соработката на Институтот со Западен Балкан и Турција преку Инструментот за претпристапна помош на ЕУ. Индексот на родово еднаквост се пресметува врз основа на методологијата на Европскиот институт за родово еднаквост од 2017 година и дава приказ на состојбите во 2015 година. Подготовката на извештајот за Индексот на родово еднаквост е поддржана од страна на канцеларијата на телото на ОН за родово еднаквост и зајакнување на жените (UN Women) во Скопје. Воведувањето на Индексот за родово еднаквост е значајна заложба на надлежните институции во земјата за проширување на достапните мерни инструменти и алатки за следење на родовата еднаквост како основа за развивање соодветни политики и мерки за унапредување на родовата еднаквост во земјата. Најмалата разлика во родовата еднаквост се евидентира во доменот Здравје, додека единствен домен каде РСМ има подобар резултат од просекот

на ЕУ е доменот МоК. Подобриот резултат во доменот МоК се должи пред сè на релативно повисоката репрезентативност на жените во управните тела на националните радиодифузни институции и управните тела на институции за поддршка на истражувања. Делумно, повисокиот резултат во доменот МоК се должи и на повисоката репрезентативност на жени во парламентот, што, пак, е резултат на законски утврдените квоти за избор на пратеници од помалку застапениот пол.

Доколку се споредува сумарниот резултат на Индексот на родова еднаквост на РСМ со другите земји членки на ЕУ, може да се констатира дека земјата е подобро рангирана од половина земји членки на ЕУ кои се претежно дел од Балканот (Грција, Бугарија, Романија, Хрватска), Јужна Европа (Португалија) или, пак, од поранешниот советски блок (Чешка, Словачка, Полска) Сепак, РСМ се движи во рангот на земји членки кои се под просекот на ЕУ во остварувањата во поглед на родовата еднаквост и значаен напредок е потребен во секој од различните домени за земјата да оствари доближување и надминување на европскиот просек и остварување родова еднаквост во земјата

Збирната вредност на Индексот покажува дека во РСМ сè уште постои значајна родова нееднаквост и земјата заостанува зад просекот на ЕУ во постигнувањата на полето на родовата еднаквост во речиси сите домени што ги опфаќа индексот. Патот за постигнување родова еднаквост е комплексен и бара силна политичка волја, издвојување соодветни буџетски средства, ефективна координација на сите национални механизми за родова еднаквост на национално и локално ниво, како и ефективна имплементација на политиките на сите нивоа. Стратешка цел на државата е да стане дел од ЕУ, а тоа подразбира прифаќање на фундаменталните вредности на Унијата, како што е родовата еднаквост.

Ревизијата оцени дека со донесување на нов Индекс на родова еднаквост потребно е да утврдат и измерат постигнатите резултати во изминатиот период во процесот на родовата еднаквост, кој ќе биде основа при креирањето на политиките, мерките и активностите во домените во кои најмногу е изразена родовата нееднаквост.

## 2. Надлежни органи и институции за спроведување на целите за родова еднаквост

**2.1. Интерресорската консултативна и советодавна група за еднакви можности на жените и мажите** е надлежна да го промовира концептот за вклучување на родовите аспекти во генералните политики на сите јавни институции, да ја следи интеграцијата на концептот во секторските политики во соработка со социјалните партнери и институциите од поединечните области, да го следи прогресот на хармонизација на националното законодавство со законодавството на ЕУ и европските стандарди од областа на родовите прашања, да учествува во процесот на подготовка на Стратегијата за родова еднаквост како и да ги следи периодичните извештаи од институциите.

Владата во 2017 година има донесено Решение<sup>9</sup> за именување на членови на интерресорската група, кое во текот на годините истото е неколку пати дополнувано поради замена на членови. Членовите на интерресорската група се назначени по пат на номинација од страна на институциите во кои работат, здруженијата се избрани преку платформата за родова еднаквост, а синдикатите и експертите преку соработка со МТСП. Работата на интерресорската група ја координира МТСП.

Со Законот за родова еднаквост не се предвидени критериуми кои треба да ги исполнуваат членовите на оваа група преку кои би се утврдила нивната стручност во полето на родовата еднаквост и придонесот во целокупниот концепт на родова еднаквост.

Комисијата од нејзино формирање во 2017 година, секоја година носи деловник за работа<sup>10</sup> и програма за работа, освен во 2020 година поради Ковид пандемијата.

Со деловникот од 2018 година било предвидено за работата и одлучувањето на седниците на интерресорската група да одлучува кога на седницата се присутни повеќе од половина од членовите, додека со деловникот за работа од 2019 година оваа одредба е изменета и за работа и одлучување на групата потребно е присуство на една третина од членовите. Одговорните лица од МТСП како причина за измената ја наведоа недоволната заинтересираност за присуството на членовите бидејќи за истата не е предвидено да се добива финансиски надоместок.

<sup>9</sup> Решение број 44-4277/2 од 15.08.2017 година

<sup>10</sup> Број 17 - 6572/2 од 29.11.2018, број 17-3451/2 од 25.04.2019 и број 17-4784/1 од 07.07.2021 година

Со извршениот увид во расположливата документација за работата на интересорската група утврдивме дека на одржаните седници не се носат конкретни заклучоци за надминување или подобрување на состојбите како и не е воспоставен инструмент за следење на исполнување на обврските кои произлегле од дискусиите на седниците, како и не постои информација/известување за спроведувањето на дадените препораките.

Потребно е следење и редовно известување за преземените активности кои произлегле од дадените заклучоци на одржаните седници со воспоставен инструмент за видливост на резултатите. Заради навремено информирање на сите заинтересирани страни за работата и постигнатите резултати на интересорската група потребно е информативните документи за работата да бидат објавени во разумен временски рок. Исто така потребно е утврдување на критериуми кои треба да ги исполнуваат членовите особено од редот на вработени во институциите, преку кои би се утврдила нивната, стручност во полето на родовата еднаквост и можниот придонес во целокупниот концепт на родовата еднаквост.

Тековната поставеност на интересорската група не обезбедува ефикасност на нејзиното функционирање, не постои мотивираност на членовите за присуство и учество на седници за давањето на предлози, заклучоци и препораки, со цел подобрување на состојбата за родовата еднаквост во сите општествени текови.

Со Предлог Законот за родовата еднаквост, слично на постојната интересорна консултативна и советодавна група предвидено е да се формира Совет за родовата еднаквост како советодавно консултативно тело со кое ќе раководи потпретседателот на Влада задолжен за родовата еднаквост. Се предвидува членовите на Советот да бидат избрани на предлог од комисијата за родовата еднаквост и од клубот на жени пратенички при Собранието на Република Северна Македонија, од Народниот правобранител и комисијата за спречување и заштита од дискриминација, како и претставници од здруженијата на граѓани и фондации кои работат во областа на родовата еднаквост, претставника од академската заедница, претставника од медиумите или нивните здруженија и претставник на ЗЕЛС. Членовите од редот на здруженијата, академската заедница и медиумите ќе се избираат по пат на јавен оглас со исполнување на пропишани критериуми..

## 2.2. Од извршената анализа на извештајот на Европската комисија за напредокот на РСМ за 2020 година, во делот на родовата еднаквост ревизијата го утврди следното:

- ◆ постигнат е одреден напредок во однос на еднаквоста помеѓу жените и мажите, односно правната рамка е во согласност со ЕУ, но сепак и тековно постои потреба од нејзино надополнување согласно барањата на Истанбулската конвенција;
- ◆ РСМ го објави својот прв Индекс на родовата еднаквост во 2019 година, што укажува на подобрувања во однос на еднаквоста во донесувањето одлуки, но сепак, родовиот јаз во оваа област останува нагласен;
- ◆ во согласност со резолуцијата 1325 на ООН за жените, мирот и безбедноста, родовата перспектива е интегрирана во стратешките документи на МО и Армија на РСМ, како и во Законот за одбрана и Законот за служба во армијата во 2020 година;
- ◆ МТСП продолжува да вложува во услуги во заедницата за поддршка на жртвите на родово насилство, вклучително и со формирање тим на експерти за постапување во случаи на семејно насилство и родово насилство;
- ◆ недостига систематско собирање податоци за родово насилство;
- ◆ акцискиот план за Истанбулската конвенција нема специфични средства за нејзино ефективно спроведување, како и продолжува стереотипизацијата на половите и нападите врз жени, особено на жените во јавниот живот;
- ◆ во однос на еднаквоста меѓу жените и мажите во областа на вработување и социјална политика, во објавениот индекс на родовата еднаквост, нотирани се значителни родови разлики во учеството и квалитетот на работата. Жените имаат помала веројатност да бидат вработени со полно работно време отколку мажите. Во 2019 година, стапката на вработеност кај мажите е 64,4% во споредба со стапката на вработеност од 44,7% кај жените;
- ◆ се преземаат мерки за зголемување на грижата за децата и предучилишните капацитети, што треба да им помогне на жените да се вратат на работното место, но сепак постои родовата стереотипизација и јаз во платите;
- ◆ во 2019 година од поднесени 60 жалби по основ на дискриминација, народниот правобранител констатирал дискриминација во 24 случаи;
- ◆ правната рамка за заштита на фундаменталните права во голема мера е во согласност со европските стандарди;



- ♦ потребно е спроведување на препораките на европските и меѓународните тела за човекови права, особено во дело на третманот на притворени и осудени лица, сеопфатна законска рамка за недискриминација и тело за еднаквост и
- ♦ важно е земјата да го зајакне спроведувањето на законодавството за говорот на омраза и националниот акционен план за спроведување на Истанбулската конвенција.

Утврдената состојба укажува дека и покрај преземените активности од државата за ублажувањето на родовата нееднаквост во сите сфери на општественото живеење, постои потреба од преземање на дополнителни мерки и активности согласно стратешките и планските документи со цел подобрување на состојбата со родовата еднаквост во овие области.

2.3. Согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите **ОДУ и ЕЛС се должни да назначат координатор и заменик координатор** кои се одговорни за спроведување на должностите во надлежност на државниот орган за воспоставување на еднакви можности, за давање на мислења и предлози за промовирање и унапредување на еднаквите можности во рамките на надлежностите на државниот орган и ЕЛС.

Координаторот и заменикот координатор се должни еднаш годишно, најдоцна до 31 март во тековната година за претходната година да достават извештај

за напредокот на состојбата на еднаквите можности на жените и мажите до МТСП, и истиот да го објават на веб-страницата на органот на државната управа и на единицата за локална самоуправа.

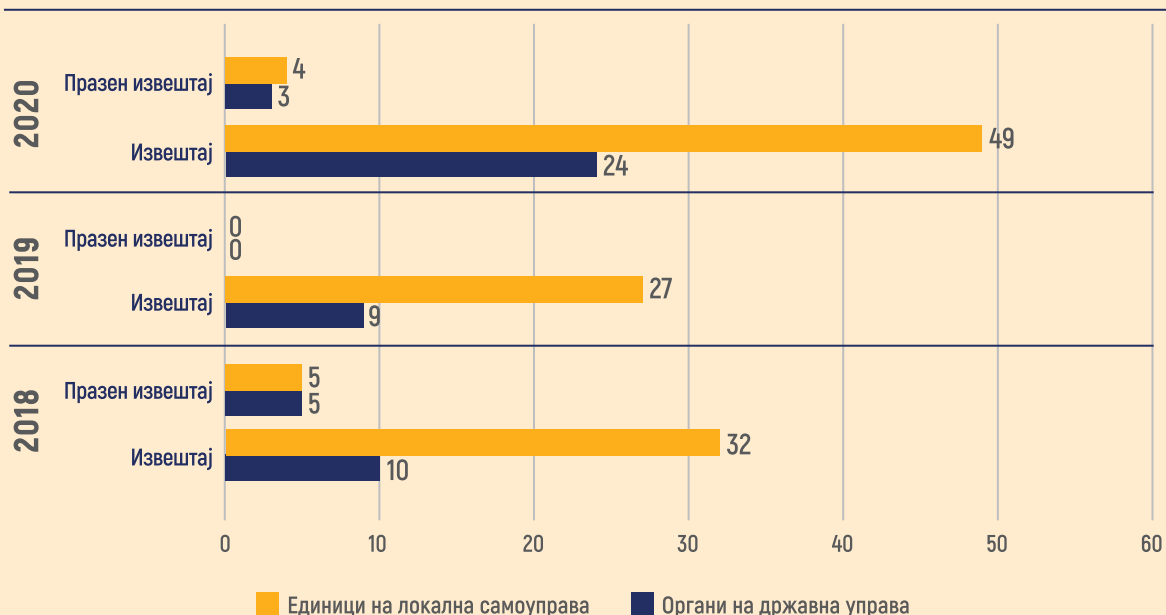
Ревизијата изврши анализа на доставените годишни извештаи за напредокот на состојбата на еднаквите можности на жените и мажите на органите на државна управа и ЕЛС за периодот 2018 – 2020 година и утврди дека во најголем дел истите се доставуваат со задоцнување односно не се доставуваат во законски утврдениот рок, се доставуваат нецелосни и несоодветно пополнети извештаи и тоа:

- ♦ во 2018 година, 10 органи на државна управа доставиле извештај од кои 5 непополнети, додека 32 ЕЛС доставиле извештај од кои 5 непополнети извештаи;
- ♦ во 2019 година, 9 органи на државна управа доставиле извештај, додека 27 ЕЛС доставиле извештај од кои 5 непополнети извештаи и
- ♦ во 2020 година, 24 органи на државна управа доставиле извештај од кои 3 непополнети, додека 49 ЕЛС доставиле извештај од кои 4 непополнети извештаи.

На следниот графикон е прикажана подетално состојбата со институциите на централно и локално ниво кои доставиле извештај за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите.

ГРАФИКОН 2

ПРЕГЛЕД НА ИНСТИТУЦИИ НА ЦЕНТРАЛНО НИВО КОИ ДОСТАВИЛЕ ИЗВЕШТАЈ ЗА ПЕРИОДОТ 2018-2020 ГОДИНА



Согласно податоците од МИОА, основани се 120 институции како министерства, органи во состав на министерствата, самостојни органи на државна управа, регулаторни тела, посебен орган на државна управа и самостојни државни органи.

Од доставениот преглед на координатори и заменик координатори на органите на државна управа, кој го води МТСП и од чии извештаи го изготвува Годишниот извештај за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите, опфатени се 45 институции, од кои 14 се министерства, а останатите се органи во состав на министерства, самостојни органи на државна управа, регулаторни тела, самостојни државни органи и јавни установи.

Утврдената состојба на мал број на доставени извештаи за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите влијае врз креирањето на мерките, политиките, како и информациите да не се засноваат на реалноста на анализата на податоците и создава ризик од намалување на ефикасноста при воспоставување на еднакви можности на жените и мажите во РСМ.

Работните задачи за координатор и заменик координатор за еднакви можности не се систематизирани работни места, односно истите претставуваат дополнителни активности на вработените во институциите. Ваквата состојба влијае на зголемен обем на работа и неможност на целосно посветување на работните задачи кои произлегуваат од обврските на координаторите особено во министерствата, поголемите органи на државна управа и единиците на локална самоуправа.

Укажуваме дека некои од нив се соочуваат со тешкотии во прибирање податоци и соработка со останатите сектори во министерствата и институциите, поради гледиштето на прашањето за родова еднаквост како прашање од секундарна важност кое ги засега само жените и се соочуваат со проблеми во комуникацијата и координацијата, што уште повеќе се истакна за време на пандемијата со Ковид-19.

- 2.3. Владата на РСМ во рамките на своите надлежности се грижи за унапредувањето и воспоставувањето на еднаквите можности и постигнување на целите согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите, а тоа се однесува на воспоставување на еднаквите можности на жените и мажите во политичката, економската, социјалната, образовната, културната, здравствената, граѓанската и која било друга област од

општествениот живот како и отстранување на пречките и создавање услови за остварување на потполна еднаквост меѓу жените и мажите. Владата на РСМ е должна да предвиди еднакво учество на жените и мажите при составот на нејзините работни тела и делегации, консултативните и координативните тела и при именувањето на претставници во управните одбори на јавните претпријатија и установи.

Ревизијата не можеше да се увери во примената на принципот на еднакво учество на жените и мажите при назначување на составот на горенаведените тела/делегации/управни одбори, од причина што Владата на РСМ нема воспоставен систем за собирање на родово разделени податоци за членовите во работните тела, делегациите, консултативните и координативните тела како и членовите на управните одбори на јавните претпријатија и установи, како и да се грижи за еднакво учество на жените и мажите.

Заради наведеното, ревизија смета за потребно Владата на РСМ да воспостави систем за редовно собирање и ажурирање на родово разделените податоци на сите нивоа и кај сите релевантни чинители и истата да биде јавно и лесно достапна, со цел да се осигура дека преку еднаквото учество на жените и мажите ќе придонесе сите групи во општеството да бидат ефикасно застапени и активно да учествуваат во процесите на креирање политики и на донесување одлуки.

Владата на РСМ, нема назначено координатор и заменик координатор за еднакви можности кој треба да го следи спроведувањето на принципот на еднакви можности на жените и мажите во стратешките планови на ресорните министерства и буџетите кои соработуваат со МТСП, согласно член 10 од Законот за еднакви можности на жените и мажите.

Укажуваме дека во актуелниот состав на Владата на РСМ постои родова нееднаквост односно од еден претседател на Владата и 4 заменици само една е жена, додека од 16 министри само 3 се жени.

- 2.5. Ревизијата изврши **анализа на кадровската екипираност на Секторот за еднакви можности** во МТСП, кои се одговорни за воведување на родовата перспектива, за спроведување на стратешките документи од областа на родовата еднаквост. при што ја утврди следната состојба.

Со правилникот<sup>11</sup> за внатрешна организација и правилникот за систематизација на работните места во Министерство за труд и социјална политика е формиран сектор за еднакви можности со две одделенија во кои се вкупно предвидени 23 работни места од кои пополнети се 11 работни места или 48% и тоа:

- ◆ државен советник за родова еднаквост, предвидени се 2 работни места, кои се пополнети;
- ◆ раководител на сектор за еднакви можности и помошник на сектор за еднакви можности предвидени се 2 работни места кои се пополнети;
- ◆ одделение за родова рамноправност: во кое се предвидени 12 работни места од кои пополнети се 7 работни места или 59%, а работното место раководител на одделение за родова рамноправност е во мирување и
- ◆ одделение за заштита и превенција од секаков вид на дискриминација во кое се предвидени 9 работни места од кои е пополнето едно работно место или 11%, а работно место раководител на одделение не е пополнето.

Состојбата со непополнетите работни места, особено раководни работни места во одделенијата во Секторот за еднакви можности, влијае неповолно за ефикасно и навремено извршување на надлежностите на Секторот за еднакви можности делегирани со Законот за еднакви можности на жените и мажите и влијае врз ефективност на процесот на воспоставување на родова еднаквост во РСМ.

**2.6.** Со одредбите на Законот за еднакви можности на жените и мажите предвидени се основни мерки и тоа:

- ◆ обезбедувањето на еднакви можности на жените и мажите во областа на образованието и стручното усовршување и
- ◆ едукацијата за воспоставување на еднакви можности која претставува интегрален дел од системот на образование и професионалната обука, со која се обезбедува подготвеност на жените и мажите за активно и еднакво учество во сите области на општествениот живот.
- ◆ Ревизијата изврши увид во доставената документација за спроведените обуки од страна на МТСП за периодот 2018 – 2020 година, при што утврди дека се спроведени вкупно 28 обуки на различни теми и тоа:

- ◆ 2 обуки за ЕЛС за годишно известување за резултатите во областа на родовата еднаквост на кои учествувале 35 административни службеници;
- ◆ 1 обука за Собрание на РСМ за родово одговорно креирање на политики и буџетирање на која учествувале 15 пратеници;
- ◆ 9 обуки со кои биле опфатени 38 институции за стратешко планирање, во органите на државната управа, на кои учествувале 251 административни службеници;
- ◆ 11 обуки со кои биле опфатени 15 министерства, 43 агенции и органи во состав за родова еднаквост и стратешко планирање на кои учествувале 200 административни службеници;
- ◆ 1 обука со која биле опфатени 14 министерства за вклучување на родовата перспектива во процесот на стратешко планирање на министерствата и во програмското буџетирање на која учествувале 35 административни службеници и
- ◆ 4 обуки со кои биле опфатени 13 министерства и една агенција за можности за вклучување на родовите прашања во програмите согласно програмата на Владата на РСМ за периодот 2020 – 2024 година, на кои учествувале 33 административни службеници.

**Континуиран и одржлив систем на обука** за координаторите и заменик координаторите, вработените како и одговорните лица во институциите за родова еднаквост е клучен за спроведување на ефикасен систем на родова еднаквост и родови буџетски иницијативи во институциите во РСМ.

Истакнуваме дека, обуките како еден од можните начини на градење на капацитети кои се потребни за да осигураат дека вклучените чинители ги имаат потребните информации, знаења и вештини за надлежности кои се поврзани со родовата еднаквост на жените и мажите, како и познавање на сите релевантни законски одредби, национални политики и вештини со цел справување со предизвиците за правилно имплементирање на родовата еднаквост во своите институции, се активности преку кои и е предвидено остварување на стратешките цели.

Со извршениот увид во Националниот план за акција за родова еднаквост за период од 2018 до 2020 година констатиравме дека обуките како предвидени активности за остварување на повеќе стратешки цели не се реализирани во утврдениот временски рок.

<sup>11</sup> Број 04-7280/3 од 26.08.2015 година

Ваквата состојба на отсуство на спроведување на соодветни обуки влијае на неможност од стекнување на знаења и вештини за воведување на родова перспектива и родова еднаквост, за собирање и преглед на информации за националните механизми за родова еднаквост и други институционални рамки, како и активно промовирање и зајакнување на механизмите за родова еднаквост.

Не е воспоставен систем на редовно спроведување на обуки, преку воспоставени план и програма за обуки со вклучување на број на обучени лица од јавна администрација, по ниво, по пол, поради тоа што сеуште не е ставен во функција ресурсниот центар, во кој треба да се планираат и спроведуваат обуки за родова еднаквост и родово одговорно буџетирање со цел институциите да се стекнат со доволни информации за значењето на процесот на родова еднаквост и начинот на кој треба да го имплементираат.

## 2.7. Ревизијата изврши анализа на **доставените годишни извештаи за напредокот на состојбата со еднакви можности на жените и мажите за 2020 година до МТСП од страна на ЕЛС.**

Од извршената анализа за доставените предлози и сугестии во насока на подобрување на функционалноста и координацијата на механизмите за родовата еднаквост и имплементацијата на стратегијата за родова еднаквост утврдивме дека ЕЛС имаат потреба од:

- ♦ одржување на обуки и работилници за координаторите и членовите на комисијата за еднакви можности на жените и мажите од областа на родовата еднаквост;
- ♦ организирање работилници и средби на претставниците од институциите од централно и локално ниво, како и трибини, средби со граѓани и фокус групи во градските и руралните подрачја и присуство на локални медиуми;
- ♦ поголема координираност помеѓу органите на централно и локално ниво, со цел имплементација на проекти и активности заедно со МТСП со УНДП и UN Women, или со граѓанскиот и НВО секторот;
- ♦ обуки за надградување на знаењата на градоначалниците и советниците во рамките на родовата еднаквост;
- ♦ креирање на база на податоци поврзани со процесот на воспоставување на родова еднаквост во општините и во државата;
- ♦ унапредување на здравјето на жените, економско јакнење на жената, превенција и советување за спречување на семејно насилство, иницијативи за

измени на закони кои ги дискриминираат жените;

- ♦ соработка помеѓу координаторите за еднакви можности, комисијата за еднакви можности, Сектор за еднакви можности во МТСП и комисијата за еднакви можности при Собрание на РСМ;
- ♦ измени во Законот за еднакви можности на жените и мажите со цел полесно, поконкретно, поодговорно реализирање на целите за родова еднаквост;
- ♦ изработка на препораки за добри практики од страна на МТСП;
- ♦ поголема координација при донесувањето на закони или подзаконски акти поврзани со родово одговорно буџетирање;
- ♦ промовирање на потребата од постоење на родовата компонента во буџетите на општините;
- ♦ соработка помеѓу ЕЛС и МТСП, при имплементација на стратегијата за родова еднаквост;
- ♦ вклученост на жените од руралните места во спроведување на процесот на родова еднаквост;
- ♦ изработка на стратегијата за родова еднаквост врз основа на локалните акциски планови и
- ♦ задолжителна родова анализа пред донесување на Програмите на Советот на општината;

Од извршената анализа на годишни извештаи за напредокот на состојбата на еднакви можности на жените и мажите за 2020 година кои се доставени до МТСП од органите на државната управа, во делот на доставените предлози и сугестии за подобрување на функционалноста и координацијата на механизмите за родовата еднаквост и имплементацијата на стратегијата за родова еднаквост ревизијата утврди дека во најголем дел од извештаите не се содржани предлози, сугестии и иницијативи, а во дел од извештаите предлозите се однесуваат на:

- ♦ организирање на активности насочени кон надградба на знаењата и капацитетите на поголем број на вработени;
- ♦ потреба од систематизирање на посебно работно место координатор и заменик координатор кои работни задачи ќе бидат исклучиво поврзани со родовата еднаквост;
- ♦ потреба од координација помеѓу координаторите и заменик координатори помеѓу сите институции и
- ♦ подобрување на механизмите за следење и известување преку поедноставување на пропишаниот образец за годишен извештај за напредокот на состојбата за еднаквите можности на жените и мажите.

Активностите на координаторите и комисиите за еднакви можности се сведуваат во најголем дел на присуство на обуки, семинари и конференции кои ги организираат МТСП, невладините организации или меѓународните организации.

Сметаме дека потребно е надлежните институции да ги земат во предвид доставените предлози и сугестии од органите на државна управа и ЕЛС со цел креирање на мерки и активности за унапредување и подобрување на процесот на родовата еднаквост на жените и мажите во државата.

**2.8.** Од извршената анализа на документите за работата на **Комисијата за еднакви можности на жените и мажите** која е формирана со Одлука од Собранието на РСМ како постојано работно тело утврдивме дека во периодот 2018 – 2020 година Комисијата одржала седници во форма на јавни расправи и со присуство на претставници од граѓанскиот сектор и тоа за: извештајот за напредокот на РСМ со посебен осврт на делот за родово рамноправност, Законот за работните односи, финансирање на активностите предвидени во Националниот акциски план за имплементација на Истанбулската Конвенција, годишен извештај за спроведување на Стратегијата за родово еднаквост, улогата на жените во руралните средини и нивните предизвици, законот за превенција, спречување и заштита од семејно насилство, родовиот аспект на климатските промени, говорот на омраза насочен кон жените во политиката и предлог на законот за изменување на Законот за еднакви можности на жените и мажите.

Во 2020 година е формирана нова комисија по спроведените парламентарни избори која во периодот август - декември 2020 година одржала две седници и тоа за: јавна расправа на тема: предлог закон за спречување и заштита од насилство врз жените и семејното насилство и предлог закон за спречување и заштита од дискриминација.

Во 2021 година комисијата одржала јавна расправа за Годишен извештај за спроведување на Стратегијата за родово еднаквост за 2019 година, на која донела заклучоци меѓу кои: да постојат родово разделени индикатори, идентификување на мерливи индикатори, да се предвиди периодичен мониторинг, да се врши пост законодавен надзор, да се зајакне улогата на координаторите за еднакви можности, сразмерен распоред на активностите од Стратегијата во сите институции, а не целиот товар да биде во МТСП и да се организира јавна расправа во соработка со Комисијата за финансирање и буџет за новиот Закон за буџетите со особен акцент на родовото одговорно буџетирање

Укажуваме дека содржините на јавните расправи се претежно тематски и не се однесуваат директно на разгледување на одредена легислатива и суштински измени кои Комисијата може да ги предложи за унапредување на родовата еднаквост.

Ваквата состојба укажува на потребата од проширување на обемот на теми и закони кои се разгледуваат во рамките на седниците на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, особено во оние преку кои може да се унапреди родовата еднаквост, како и зголемување на улогата и функцијата на комисијата на повисоко ниво во спроведувањето на родово еднаквост во државата.

**2.9. Собранието на РСМ** има изработено Прирачник за родово еднаквост и зајакнување на жените наменет за пратениците и собранискиот персонал, како и План на активности за унапредување на родовата сензитивност за 2020 – 2021 година.

Со извршената анализа на планот за активности утврдивме дека не се спроведени позначајни активности како што се воведување на 50% родово квота со патент систем во изборниот законик, донесување на стратегијата за родово еднаквост, донесување на нов Закон за родово еднаквост, измени на деловникот на Собранието на РСМ за да се создаде обврска кон предлагачот на Закон истиот да го доставува со Проценка на влијанието на регулативата кое вклучува родово анализа.

Укажуваме дека при подготвување на проценка на влијанието на регулативата потребно е да се утврди влијанието врз жените и мажите и истата да се доставува до Собранието на РСМ заедно со предлог законите со цел проценка на родовото влијание. Исто така сметаме дека потребно е да се предвиди и задолжителен пост законодавен надзор по одреден временски период како би можело да се утврди нивната применливост, ефективност и ефикасност.

Ваквата состојба влијае Собранието на РСМ да не може да го оцени влијанието на регулативата врз жените и мажите во процесот на донесување на законите, како и во спроведување на пост законодавна контрола со цел да се утврди ефективност во нивното спроведување.

Ревизијата изврши анализа на доставените податоци од Собранието на РСМ и ја утврди седната состојба: од вкупно 120 пратеници 47 се жени а 73 се мажи, 2 комисии се истовремено со претседателки и заменички претседателки од вкупно 21 комисија, една комисија со балансирана застапеност на членови жени и мажи од вкупно 21 комисија, 2 тела кои се занимаат со прашања од

родов аспект и тоа Комисија за еднакви можности на жените и мажите и Клуб на пратенички, 3 делегации без ниту една пратеничка во составот, 4 комисији со заменички претседателки од вкупно 21 комисија, една комисија само со пратенички, без ниту еден пратеник во составот на Комисија за еднакви можности на жените и мажите.

Генерален секретар на Собранието на РСМ е жена, 5 комисији со претседателки од вкупно 21 формирана комисија, 2 делегации со балансирана

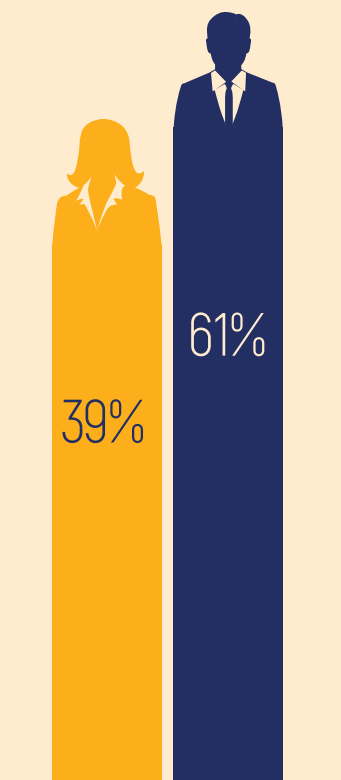
застапеност во составот, од вкупно 10 делегации, 14 пратенички групи за соработка со претседателки од вкупно 50 пратенички групи за соработка.

На следниот графикон е прикажана подетално родовата структура на пратеници во парламентарниот состав во периодот 2020 – 2024 година.

На графиконот што следи прикажана е подетално родовата структура на комисиите формирани од Собранието на РСМ.

ГРАФИКОН 3

**РОДОВА СТРУКТУРА НА ПРАТЕНИЦИ ВО ПАРЛАМЕНТАРЕН СОСТАВ 2020-2024**



ГРАФИКОН 4

**СОСТОЈБА СО РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ ВО КОМИСИИТЕ ФОРМИРАНИ ОД СОБРАНИЕТО НА РСМ**



2.10. Со цел добивање на податоци испративме прашалници за состојбата и преземените мерки за унапредување на еднаквото учество на жените и мажите во политичките партии до шест политички партии (ВМРО ДПМНЕ, СДСМ, ДУИ, Алијанса на албанците, Беса и Левица), во кои беа наведени 10 прашања поврзани со предметот на ревизија на успешност. Од извршената анализа на доставената документација ревизијата ја утврди следната состојба:

На следниот графикон е прикажана подетално состојбата со родовата еднаквост на централниот

одбор, президиум и централен комитет на политичките партии СДСМ, ВМРО ДПМНЕ, Левица и ДУИ.

Извршивме анализа на родовата застапеност во советите на општините и градот Скопје по нивното формирање, која укажува дека на локалните избори 2021 година избрани се вкупно 1347 членови на советите, од кои 856, односно 63,55% се мажи, а 491, односно 36,45% се жени. Оваа укажува дека родовата квота од најмалку 40% од кандидат(к)ите на изборните листи за општинските совети, односно советот на градот Скопје, да бидат лица



од помалку застапениот пол, во одредена мера го подобри родовиот баланс во политичкото учество. И покрај ова, мора да се укаже дека од 80 општински совети и еден градски совет, само во една општина жените советнички се процентуално повеќе застапени од мажите советници, додека во два општински совети избрана е само по една жена.

На следниот графикон е прикажана подетално состојбата со родовата еднаквост на избраните градоначалници и советници на одржаните локални избори во 2021 година.

Во документот статут на дел од политичките партии уредена е родовата еднаквост, односно дека при избор на членовите на ИО на ОО, изборот ќе се врши согласно принципот на родовата еднаквост, односно еднаква застапеност помеѓу жените и мажите.

Со извршената анализа на одговорите од доставените прашалници, политичките партии

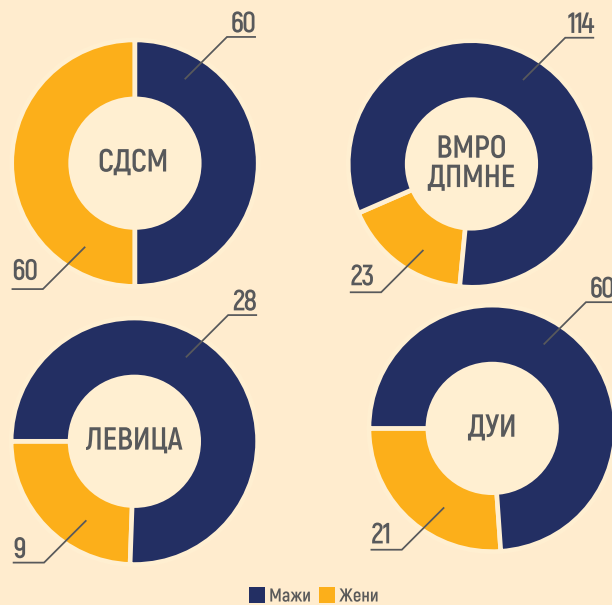
како главен проблем ја наведуваат родовата стигматизација, говор на омраза кон жени политичари, немање на доверба во жени за високи (челни) позиции во општинските комитети, но исто така проблем е недостигот на самодоверба кај жените за прифаќање на функции.

Укажуваме дека во политички партии нема голем број на жени кои сакаат или можат да бидат вклучени во процесите за избор на кандидатки за јавни функции, што претставуваат еден од проблемите кои влијаат во зголемувањето на родовата еднаквост во политиката, а со тоа и во родовата еднаквост во државата на жените во клучните функции.

Ваквата состојба се рефлектира и при пријавувањето на кандидати жени за пратеници, советници, градоначалници поради што нема голем избор во насока на зголемување на родовата еднаквост во делот на избраните и именуваните функции.

**ГРАФИКОН 5**

**СОСТОЈБА СО РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ НА ЦЕНТРАЛНИОТ ОДБОР, ПРЕЗИДИУМ И ЦЕНТРАЛЕН КОМИТЕТ НА ПОЛИТИЧКИТЕ ПАРТИИ СДСМ, ВМРО ДПМНЕ, ЛЕВИЦА И ДУИ**



**ГРАФИКОН 6**

**СОСТОЈБА СО РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ НА ИЗБРАНИТЕ ГРАДОНАЧАЛНИЦИ И СОВЕТНИЦИ ЗА ЛОКАЛНИТЕ ИЗБОРИ ВО 2021 ГОДИНА**



2.11. Ревизијата изврши **анализа на родова структура на вработени по институциите** и ја утврди следната состојба:

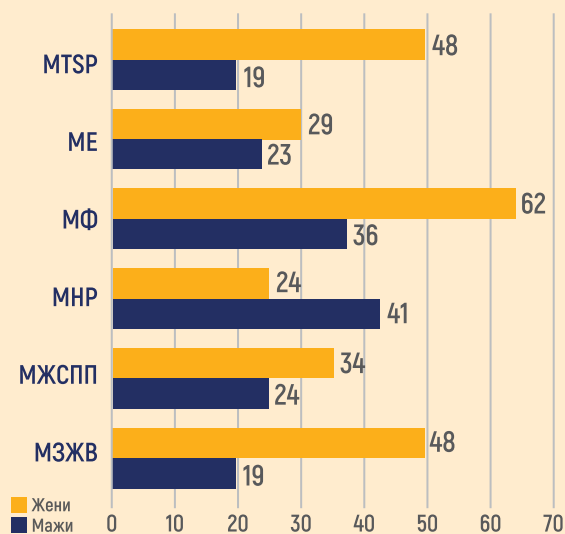
На графикони е прикажана подетално состојбата со родовата структура на вработените и раководните службеници по институции.

Анализата укажува дека институциите располагаат со разделени родови податоци за вработените, исто така анализата укажува различна состојба на жените и мажите и тоа во дел од институциите родовата структура е на исто ниво, во дел има повеќе жени од мажи, додека во дел има повеќе мажи од жени.

Укажуваме дека родовата еднаквост не може и не треба да се гледа само преку призмата на % на мажи и жени, имајќи во предвид дека родовата еднаквост претставува воспоставување на еднаквите можности на жените и мажите во политичката, економската, социјалната, образовната, културната, здравствената, граѓанската и која било друга област од општествениот живот.

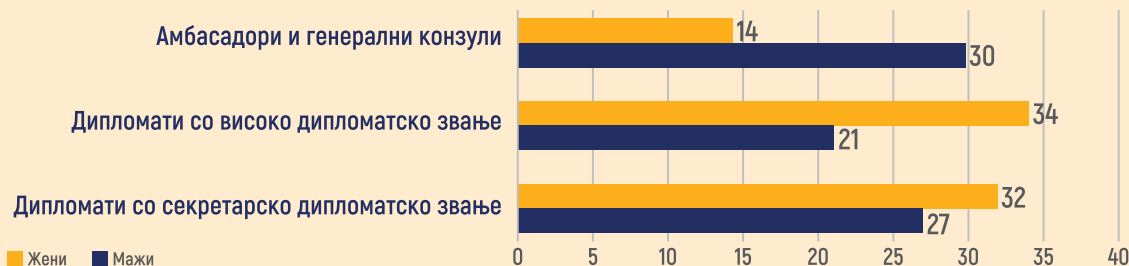
**ГРАФИКОН 7**

**РОДОВА СТРУКТУРА НА РАКОВОДНИ АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ ПО ИНСТИТУЦИИ**



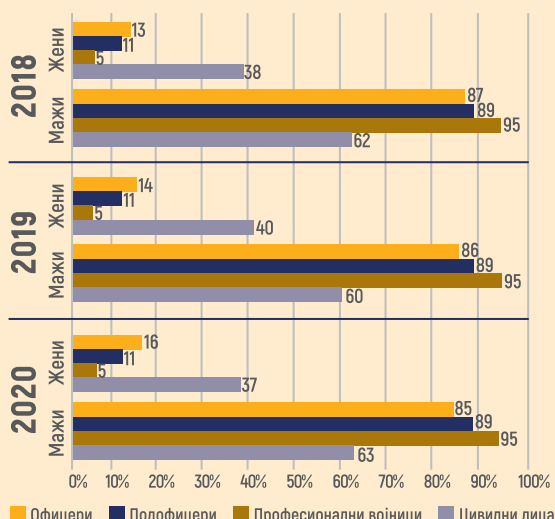
**ГРАФИКОН 8**

**СТРУКТУРА НА ВРАБОТЕНИ ВО ДИПЛОМАТСКО КОНЗУЛАРНИ ПРЕТСТАВНИШТВА**



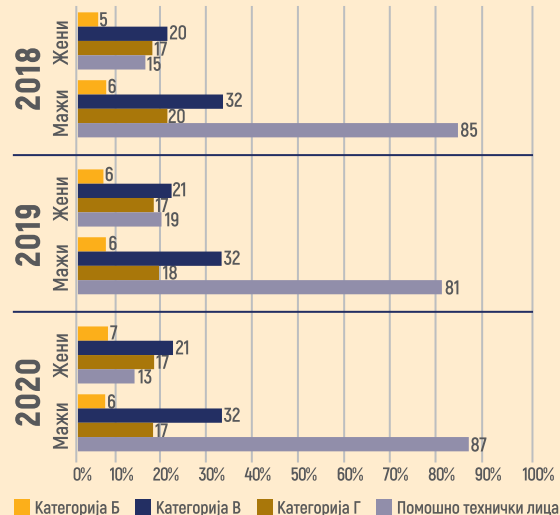
**ГРАФИКОН 9**

**РОДОВА СТРУКТУРА НА ВОЕНИ ЛИЦА ВО МО И АРМИЈАТА НА РСМ**



**ГРАФИКОН 10**

**РОДОВА СТРУКТУРА НА АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ ВО МО**





### 3. Следење на степенот на реализација на целите, оценка и известување за родово одговорно буџетирање

3.1. Со Стратегијата за родово одговорно буџетирање 2012 - 2017 година и Методологијата за родово одговорно буџетирање за ОДУ на централно ниво предвидено е институциите да спроведат родово анализа на одредена секторска програма, да развијат родови аутпут индикатори, како и да продолжат да го следат напредокот во спроведувањето на избраните програми во континуитет.

Исто така со Националниот план за акција за родово еднаквост 2018 – 2020 година, како индикатор на ниво на резултат требало да бидат вклучени 20 органи на државната управа со родово буџетска изјава за една програма, во 2018 година. Во периодот 2018 – 2020 година, поднесени се родово буџетски изјави од седум министерства и една агенција кои се доставени до МТСП и тоа за:

- ♦ министерство за одбрана, програма воена академија;
- ♦ министерство за надворешни работи, програма K2, стручно оспособување и усовршување;
- ♦ министерство за образование и наука, програма унапредување на образовниот систем од аспект на родовата компонента;
- ♦ министерство за економија, програма поддршка на занаетството во РСМ;
- ♦ министерство за финансии, програма субвенционирање на станбен кредит преку реализација на проектите „Купи куќа, купи стан“ и „Купи куќа за млади“;
- ♦ министерство за животна средина и просторно планирање, програма инвестирање во животната средина;
- ♦ министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство, програма земјоделство и рурален развој и
- ♦ агенција за млади и спорт, програма спортска надеж 500 стипендии.

Програмите кои што се избрани биле започнати од претходни години, но во нив не била вклучена родовата перспектива.

Од извршената анализа на родовите буџетски изјави и извештаите за родово одговорно буџетирање на овие институции ги утврдивме следните состојби:

- ♦ во фазата пред подготовка на родово буџетската изјава, не се извршени консултации со засегнати страни во институцијата и со други релевантни субјекти кои имаат надлежност или интерес од имплементацијата на програмата;
- ♦ не се направени детални анализи на состојбата, прашањата и проблеми кои се однесуваат или ја предизвикуваат родовата нееднаквост односно не се направени детални анализи на состојбите во секторот, областа на која се однесува програмата во однос на жените и мажите, кои се нивните проблеми, потреби и приоритети, како и кои фактори придонесуваат за родово нееднаквост;
- ♦ не се предложени интервенции со кој ќе се надминат одредени недостатоци во однос на состојбите на жените и мажите и низ практични чекори не се опишани резултатите кои треба да се постигнат за да се обезбедат подобри можности за жените и мажите во периодот на имплементацијата на програмите;
- ♦ поставените индикатори во самите програми се општи, не содржат разделени податоци по пол и не се дефинирани на начин со кој ќе се измерат постигнувањата во родовата еднаквост;
- ♦ не се наведени финансиските средства за период од три години на програмата, односно во буџетската изјава се наведува износот на средства само за првата година;
- ♦ не се изработени завршни извештаи на крајот од третата година во кои треба да се сублимираат претходните годишни извештаи, постигнатите резултати и прогресот кој што се случил во текот на следењето на програмата од аспект на еднаквите можности на жените и мажите и
- ♦ не постои контролен механизам за следење и континуитет на програмите со кои би се овозможило да се донесат одлуки за понатамошниот тек на програмата, да се научи од процесот и да се преземат корективни дејства во однос на активностите кои треба да се постигнат.

И покрај тоа што Стратегијата за родово одговорно буџетирање е донесена пред девет години, РСМ сеуште ги нема унапредено буџетите во насока на обезбедување еднакви можности за жените и мажите.

Вакиот начин на родово одговорно буџетирање влијае на невостановување на функционален систем за вклучување на родовата перспектива во креирањето на политиките, програмите и буџетските процеси на централно ниво.

Воспоставениот систем не претставува алатка со која институциите ќе вршат процена на буџетите со инкорпорирање на родовата перспектива на сите

нивоа од буџетскиот процес и реструктурирање на приходите и трошоците со цел да се промовира родова еднаквост, не нуди целосна анализа на состојбата во секоја поединечна програма, не дава насоки како да се подобрат состојбите во областа и не создава услови за развој на родовото одговорно буџетирање, унапредување на родовата еднаквост и постигнување на очекуваните резултати од програмата која е предмет на родово одговорно буџетирање.

Ревизијата изврши анализа за спроведување на програмата во која е вклучена родовата перспектива на седум министерства и една агенција, која е прикажана за секоја институција поодделно:

**3.1.1. Министерството за одбрана** со програмата „Воена Академија“, треба да обезбеди спроведување на родовата перспектива во процесот на школување на питомки/ци, започнувајќи од процесот на поттикнување интерес за запишување на воената академија до самото вработување. Во родовата буџетска анализа прикажана е состојбата во однос на пријавени и примени питомки/ци за периодот 2015 – 2017 година. Во објавените конкурси за запишување студенти/питомци за потребите на МО и на Армија на РСМ е наведено дека при изборот на кандидатите за запишување на Академијата се води сметка за соодветна и правична застапеност на припадниците на етничките заедници и развој на родовата перспектива, со почитување на принципите на стручност и компетентност.

Проектот „Популаризација на воената професија за привлекување на персонал за служба во Армијата во 2017“, се реализирал преку средби, информирање и запознавање на ученичките и учениците во 93 средни училишта во насока на презентирање на информации за војничката професија, зголемување на интересот за доброволно служење воен рок и учество во меѓународни и хуманитарни мисии. Во рамките на проектот биле опфатени 8.054 ученици, а интересот кај женската популација бил 20%, додека кај машката популација бил 80%.

Во периодот 2018 – 2020 година се продолжила популаризацијата на воената служба преку средби и запознавање на ученичките и учениците во средните училишта, со прилози и гостувања во медиуми, социјалните мрежи и веб страницата на МО.

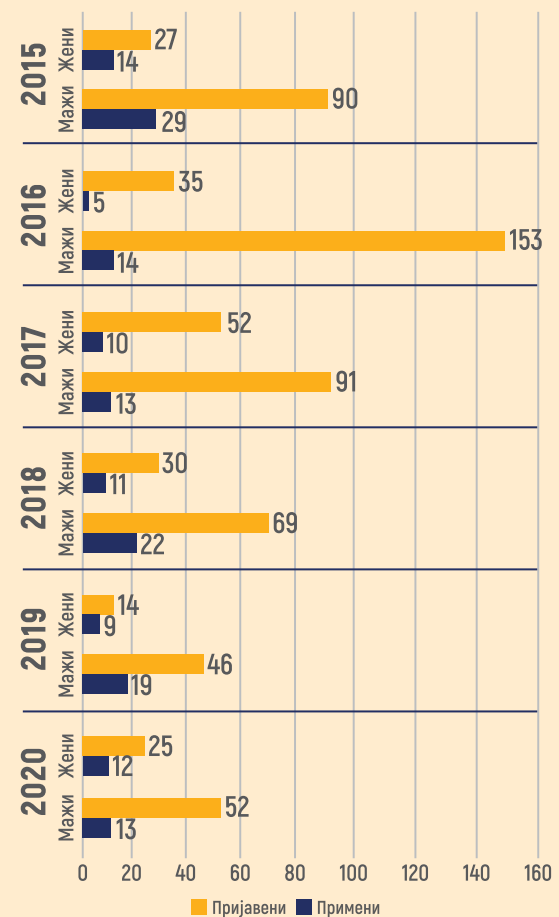
Поставените аутпут индикатори се:

- ♦ пораст на процентот на пријавени кандидатки за 20%;
- ♦ задржување на достигнатиот процент на запишани питомки/ци;

- ♦ подобрени сместувачки капацитети;
- ♦ родово сензитивен наставен кадар на Воената академија и на кадарот во Центарот за обука на питомки/ци преку спроведување на родови обуки и семинари за наставниот кадар и вработени во Центарот за обука на питомки/ци;
- ♦ еднаква дистрибуција на питомки/ци на сите воени родови во согласност со потребите на Армија на РСМ (без фаворизирање на одредени родови);
- ♦ активности за популаризација на воената професија промоција на воената професија во средните училишта, поголема застапеност и промоција во медиуми и социјални мрежи и
- ♦ вклучување на родовата перспектива при избор на наставен кадар во Воената академија и во Центарот за обука на питомки/ци, како и поголема родова застапеност во работните тела и комисији при Воената академија.

На графикон 11 е прикажана подетално состојбата со пријавени и примени кандидати/ки во воената академија.

**ГРАФИКОН 11**  
**ПРЕГЛЕД НА ПРИЈАВЕНИ И ПРИМЕНИ**  
**КАНДИДАТИ/КИ ВО ВОЕНТАТА АКАДЕМИЈА**



Од извршената анализа утврдивме дека вкупниот број на пријавени кандидати/ки од година во година се намалува во однос на 2017 година.

Во однос на поставениот аутпут индикатор – пораст на процентот на пријавени кандидатки за 20%, кој служи за мерење на успешноста на програмата, утврдивме дека од вкупниот број на пријавени кандидати за периодот 2018 – 2020 година во однос на 2017 година кој изнесувал 36%, бележи тренд на намалување од година во година и тоа: 2018 изнесува 30%, 2019 изнесува 23% и 2020 изнесува 33%.

Во однос на поставениот аутпут индикатор задржување на високиот процент на примени питомки во однос на вкупниот број примени кандидати во периодот 2017 – 2020 година утврдивме дека во 2017 година изнесувал 43% и бележи тренд на намалување и тоа: 2018 изнесува 33%, 2019 изнесува 32%, додека во 2020 година изнесува 48% и бележи тренд на зголемување во однос на претходните години.

Во насока на исполнување на аутпут индикатор кој се однесува на подобрени сместувачки капацитети во 2020/21 година започнати се активности за реновирање на еден објект кој е наменет за интернатско сместување земајќи ги во предвид потребите на питомките и питомците, но во буџетската изјава не е дадена анализа за состојбата и обемот на сместувачките капацитети кои требале да бидат реновирани.

Во 2019 година, поставена е жена офицер за родова еднаквост во кабинетот на началникот на генералштабот на Армија на РСМ, како и воспоставена е мрежа на родови претставници низ гарнизоните. Исто така за првпат во историјата функцијата аѓутант на Претседателот на државата е доверена на жена.

Во 2020 година донесена е измена<sup>12</sup> и дополнување на Законот за Одбрана во која е предвидено дека сите државните органи, при извршување на надлежностите во одбраната, како и во извршувањето на работите и задачите на Генералштабот на Армија на РСМ се должни да водат грижа за родовата перспектива.

Со Законот за изменување<sup>13</sup> и дополнување на Законот за служба во Армија на РСМ е уредено дека законот има родово сензитивен пристап и еднаква применливост кај жените и мажите на служба во Армија на РСМ и дека сите поими употребени во законот во машки род подразбираат исти поими во женски род. Исто така уредено е

дека надлежните лица за донесување на наредби за поставување, унапредување, разрешување, преместување, упатување, застапување и други односи во службата ќе ја имплементираат родовата перспектива.

3.1.2. Министерството за надворешни работи со програмата, К2 Стручно усовршување и оспособување“ опфаќа усовршување на вработените во МНР со цел создавање на стручен кадар со директно влијание во надворешната политика, со подеднакво учество на жените и мажите во високите политики и функции. Поставените аутпут индикатори се однесуваат на:

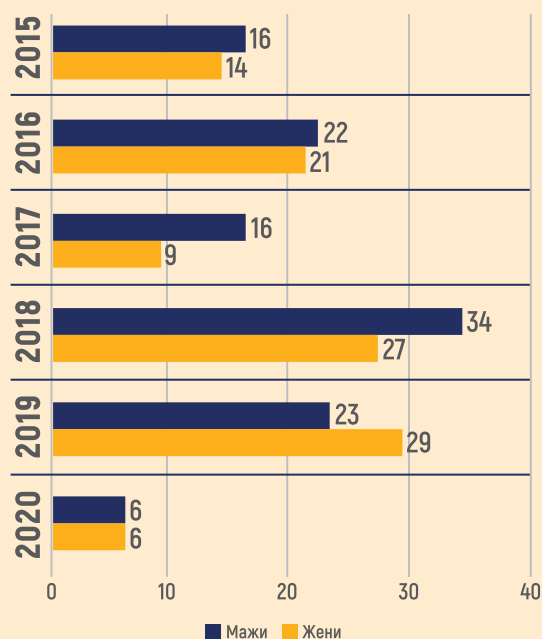
- ◆ број на променети правила, процедури, подготвени предложени интервенции кои ќе креираат подобри услови за зголемување на бројот на жените во дипломатијата;
- ◆ број и процент на пријавени жени учеснички на обуки;
- ◆ број и процент на женски учеснички на обуки и
- ◆ број и процент на упатени жени дипломати во ДКП

Со Законот<sup>14</sup> за надворешни работи од 2006 година, предвидено е при именување на амбасадорите да се почитува и принципот на еднакви можности на половите.

На графикон 12 се прикажани подетално спроведени обуки во странство во периодот 2015 – 2020 година.

**ГРАФИКОН 12**

**ПРЕГЛЕД НА СПРОВЕДЕНИ ОБУКИ ВО СТРАНСТВО ПЕРИОД 2015-2020 ГОДИНА**



<sup>12</sup> Службен весник на РСМ број 42 од 16.02.2020 година

<sup>13</sup> Службен весник на РСМ број 14 од 20.01.2020 година

<sup>14</sup> Службен весник на РСМ број 46 од 10.04.2006 година

Со извршената анализа на аутпут индикаторот кој се однесува на променети правила и процедури во текот на 2021 година изработен е нов Нацрт Закон за надворешни работи во кој е предвидено дека при изборот на сите нивоа на раководни работни места, при именување на шефови на дипломатско конзуларни претставништва, при избор на дипломати за упатување во дипломатско конзуларни претставништва и при вработување во МНР ќе се обезбеди и еднаква родова застапеност.

За аутпут индикаторот број и процент на пријавени жени учеснички на обуки МНР не располага со податоци.

За аутпут индикаторот број и процент на жени учеснички на обуки за периодот 2018-2020 година утврдивме дека бележи тренд на зголемување во однос на периодот 2015 – 2020 година, освен за 2020 година кога истиот се намалува поради ситуацијата со Пандемијата со Ковид 19. Во делот број и процент на упатени жени дипломати во ДКП утврдивме дека во 2018 година, упатени се 120 од кои 69 мажи и 51 жена дипломати што претставува 42% жени, додека во 2019 година упатени се 169 дипломати од кои 101 маж и 68 жени што претставува 40% жени или намалување во однос на претходната година.

МНР нема изработено извештај за родово одговорно буџетирање за 2018 и 2020 година и нема изработено годишен извештај на ОДУ за напредокот на состојбата на еднаквите можности на жените и мажите за 2020 година.

Укажуваме дека во МНР во периодот 2017 – 2021 година извршени се три промени на координатор и заменик координатор, додека во периодот на вршење на ревизијата координаторот за еднакви можности е распореден на работа во ДКП, што има

влијание на целокупниот процес на спроведување на родовото одговорно буџетирање и на процесот на родова еднаквост во институцијата.

**3.1.1. Агенција за млади и спорт** со програмата „Спортска надеж“, која се спроведува врз основа на Законот за спорт<sup>15</sup> и Уредбата<sup>16</sup> за условите, критериумите и начинот на доделување на категоријата спортист – Спортска надеж. Категоријата спортска надеж за спортисти младинци се доделува од 2008 година на спортисти до 20 годишна возраст државјани на РМ за остварени спортски резултати согласно Законот за спорт и Уредбата.

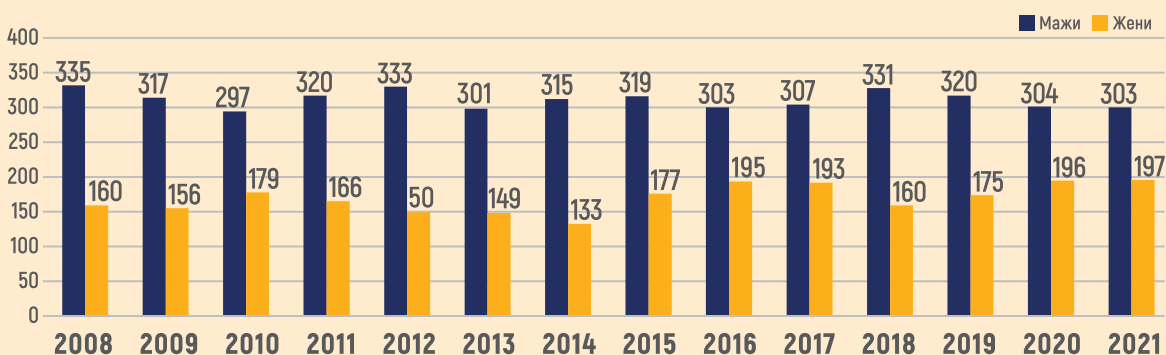
Аутпут индикатори се:

- ◆ број на девојки вклучени во избраната Програма;
- ◆ број на вработени вклучени во обука за родовиот концепт на годишно ниво и број на спроведени обуки;
- ◆ број на девојки кои продолжиле да се занимаваат со спорт;
- ◆ број на предлог измени и дополнувања за вклучување на родовата перспектива во политиките и програмите од надлежност на АМС;
- ◆ број на поддржани лица спортистки со телесен инвалидитет и пречки во развојот на годишно ниво;
- ◆ листа на спортски клубови кои вклучиле родово одговорен пристап во термините за користење на спортските објекти и
- ◆ пристап на женската популација во спортските објекти.

На графикон 13 се прикажани подетално доделените стипендии на жени и мажи во периодот 2008 – 2021 година.

**ГРАФИКОН 13**

**ПРЕГЛЕД НА ДОДЕЛЕНИ СТИПЕНДИИ НА ЖЕНИ И МАЖИ, ПЕРИОД 2008-2021 ГОДИНА**



<sup>15</sup> Службен весник на РМ број 29/2002, 66/2004, 83/2005, 81/2008, 18/11, 51/11, 64/12, 148/13, 187/13, 42/2014, 138/2014, 177/2014, 72/2015, 153/2015, 6/2016, 55/2016, 61/16, 106/16, 190/16, 98/19 и 244/19 година

<sup>16</sup> Службен весник на РМ број 127 од 09.10.2008 година и измена број 107 од 27.08.2012 година

Од извршената анализа утврдивме дека во одредени спортови како на пример бокс, борење, кендо и аидо и аикидо се спортови во кои засега не постои заинтересираност од страна на девојките.

Во спортот фудбал за првпат во 2019/2020 година од страна на федерациите предложени се девојки за стипендија што претставува добар показател за подобрување на родовата еднаквост во овој спорт.

Укажуваме дека постапката за избор на стипендисти се врши врз основа на доставена ранг листа за најуспешните млади спортисти, од страна на националните спортски федерации, на која агенцијата нема влијание. Агенцијата носи одлука за бројот на стипендии во соодветниот спорт и истите ги доделува редоследно согласно доставените ранг листи на федерациите.

Од извршениот увид во доставените ранг листи од страна на федерациите утврдивме дека родово разделени листи доставува само ракометна федерација, додека другите федерации доставуваат збирни листи во зависност од постигнатите резултати независно од полот.

**3.1.4. Министерство за животна средина и просторно планирање** ја има избрано за родово анализа „Програмата за инвестирање во животната средина“, за која донесува Годишна програма за инвестирање во животната средина, формира комисија која го спроведува конкурсот за распределување на средства за финансирање и реализирање на програми, проекти и други активности од областа на животната средина.

Поставените аутпут индикатори се:

- ◆ број на поднесени апликации и број на одобрени проекти кои ја поддржуваат родовата еднаквост во областа на животната средина;
- ◆ % на средства кои се одобрени за реализација на проекти со кои се унапредува родовата еднаквост од вкупниот износ на одобрени средства во Програмата;
- ◆ вклучени критериуми за поддршка на родовата еднаквост во областа на животната средина и
- ◆ број на активности со кои се охрабруваат граѓанските здруженија да аплицираат со проекти кои промовираат вредности за поддршка на родовата еднаквост.

Од извршената анализа утврдивме дека во објавените конкурси за распределување на средства за финансирање на програми, проекти

и други активности од областа на животната средина не се предвидени афирмативни мерки и критериуми кои треба да ја промовираат родовата еднаквост во областа на животната средина и покрај фактот што наведените критериуми биле утврдени како предложени интервенции во самата буџетска изјава.

Во последниот извештај за 2020 година не се направени анализи согласно утврдените аутпут индикатори дали истите ја постигнале целта.

МЖСПП нема изработено извештај за родово одговорно буџетирање за 2018 и 2019 година, исто така нема изработено годишен извештај на ОДУ за напредокот на состојбата на еднаквите можности на жените и мажите за 2018, 2019 и 2020 година.

Укажуваме дека во МЖСПП во периодот 2017 – 2021 година направени се три промени на координатор и заменик координатор, што има влијание на целокупниот процес на спроведување на родовото одговорно буџетирање и на процесот на родово еднаквост во институцијата.

Работните места координатор се утврдени согласно донесениот Правилник за систематизација на работните места<sup>17</sup>, како дел од работните задачи на работното место советник за оценување и стручно оспособување кое работно место од 2021 година е пополнето со договор на определено време и истото не ги извршува задачите на координатор.

**3.1.5. Министерство за финансии** со програмата „Купи куќа, купи стан и купи куќа за млади“, врши субвенционирање на станбени кредити согласно Законот за субвенционирање на станбен кредит од 2012 година, во кој се уредени условите, начинот и постапката за субвенционирање за станбен кредит.

Во законот дефинирани се и условите кои треба да бидат исполнети за аплицирање на станбен кредит и истите се еднакви и за мажите и жените. Аплицирањето се врши по пат на Јавен повик и се формира комисија со цел спроведување и следење на проектот.

Поставените аутпут индикатори се:

- ◆ број на лица од женски пол, кои го решиле станбеното прашање преку проектите „ Купи куќа, купи стан,“ и „купи куќа за млади и
- ◆ висината на месечните примања на лицата од женски пол кои аплицираше за проектите „Купи куќа, купи стан и купи куќа за млади.“

<sup>17</sup> Број 01-2372/1 од 03.05.2017 година

Од извршената анализа утврдиме дека согласно првиот аутпут индикатор кој претставува број на лица од женски пол, кои го решиле станбеното прашање преку проектот според годината на одобрување на станбениот кредит и полот постои тренд на зголемување на бројот на одобрени субвенционирани кредити за лица од женски пол, освен во 2020 година кога истиот бележи тренд на намалување.

Во однос на анализата која се однесува на годината на одобрување и брачниот статус на лицата (венчани или невенчани) утврдиме дека постои тренд на зголемување во 2020 година во однос на претходните години.

На следниот графикон е прикажана подетално распределбата на кредитокорисници по пол и брачен статус.

Во однос на аутпут индикаторот кој се однесува на висината на месечните примања на лицата од женски пол кои аплицираше за проектот кои се движат во интервалот од 50 до 1300 евра утврдиме дека најголем број на одобрени кредити за лица од женски пол има во групата на месечни примања од 500 до 600 евра.

**3.1.6. Министерство за економија** со „Програмата за конкурентност, иновации и претприемништво“, се предвидени потпрограми со неколку мерки во секоја потпрограма. Со родовата буџетска изјава избрана е потпрограма за поддршка и развој на микро, мали и средни претпријатија и занаетчиство од која се избрани следните мерки:

- ◆ субвенционирање на трошоци на занаетчии и вршители на занаетчиска дејност;
- ◆ финансиска поддршка за женско претприемништво и
- ◆ кофинансирање на проекти за развој и поддршка на мали и средни претпријатија и промоција на претприемништво во РСМ.

За реализација на овие мерки МЕ објавува јавни повици на веб страната и порталот за конкурентност. Поставените аутпут индикатори се:

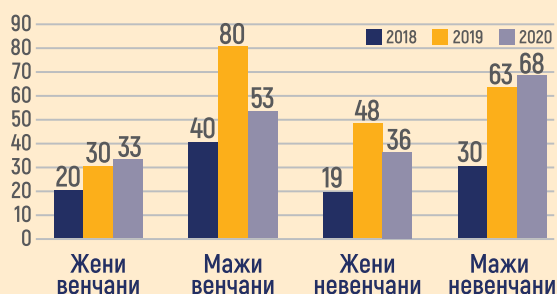
- ◆ зголемување на бројот на жени апликанти во занаетчиството;
- ◆ зголемен број добиени субвенции за жените во мерките;
- ◆ зголемен број на апликации кој доведува до усовршување на постоечкиот бизнис и проширување на бизнисот а чии носители се жени.

Од извршената анализа на програмата утврдиме дека при креирањето на предложените мерки не се поставени критериуми со родови елементи, освен за мерката - финансиска поддршка за женско претприемништво која е дизајнирана конкретно за претпријатија во сопственост и управувани од жени. За останатите мерки може да аплицираат правни субјекти независно од полот на сопственикот или управителот.

На следните графикони е прикажана подетално состојбата по секоја мерка пооделно.

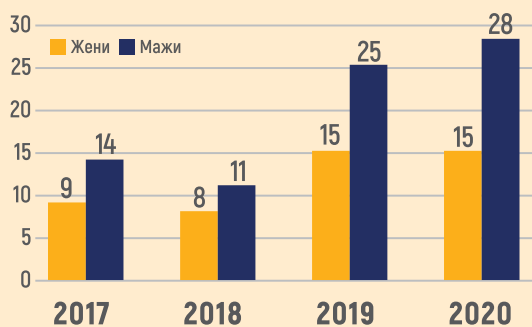
**ГРАФИКОН 14**

**РАСПРЕДЕЛБА НА КРЕДИТОКОРИСНИЦИ ПО ПОЛ И БРАЧЕН СТАТУС**



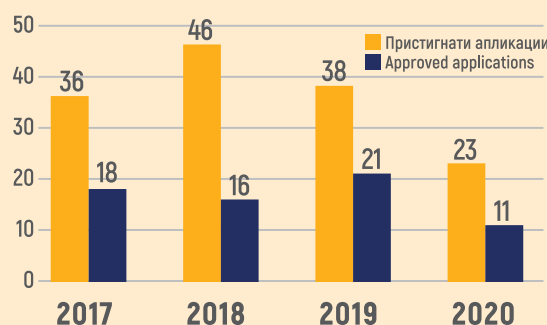
**ГРАФИКОН 15**

**СУБВЕНЦИОНИРАЊЕ НА ТРОШОЦИ ЗА ЗАНАЕТЧИИ**

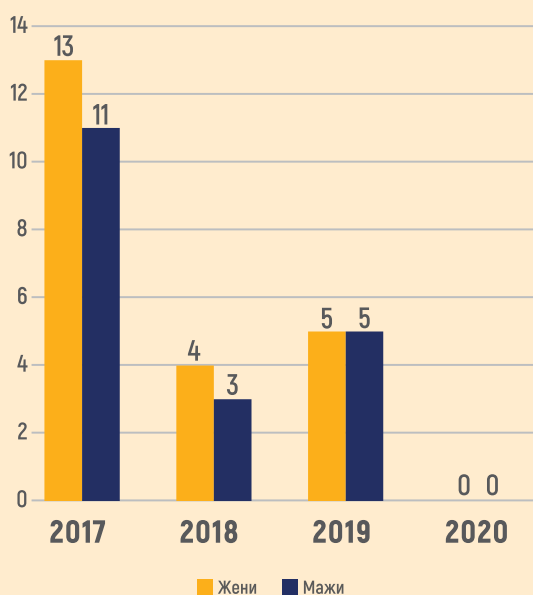


**ГРАФИКОН 16**

**ЖЕНСКО ПРЕТПРИЕМНИШТВО**





**ГРАФИКОН 17****КОФИНАНСИРАЊЕ НА ПРОЕКТИ ЗА РАЗВОЈ И ПОДДРШКА НА МАЛИ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА И ПРОМОЦИЈА НА ПРЕТПРИЕМНИШТВО**

Во однос на поставениот аутпут индикатор зголемување на бројот на жени апликанти во занаетството, може да се забележи тренд на зголемување на жените кои аплицирале и кои се субвенционирани од година во година во периодот 2018 – 2020 година.

Во однос на мерката женско претприемништво укажуваме дека за истата можат да аплицираат исклучиво претпријатија во сопственост и управувани од жена и анализата покажува дека од година во година бројот на апликации се намалува.

Во однос на мерката кофинансирање на проекти за развој и поддршка на мали и средни претпријатија и промоција на претприемништвото анализа покажува дека во однос на 2017 година бележи тренд на намалување додека 2019 година во однос на 2018 година бележи тренд на зголемување, а за 2020 година согласно донесената Одлука на Владата на РСМ за прераспределба на средства помеѓу буџетски корисници на централна власт е направено намалување на претходно доделените средства поради што оваа мерка не е реализирана.

Во текот на 2019 година донесена е Стратегија за развој на женско претприемништво во РСМ за периодот 2019 – 2023 година со цел економско јакнење на жените преку создавање на поволна бизнис клима и обезбедување на поддршка за

развој на нивниот претприемачки потенцијал со што ќе се придонесе кон креирање на нови работни места а со тоа и јакнење на целокупната економија.

Укажуваме дека во период 2017 – 2020 година направени се две промени на координатор и заменик координатор, што има влијание на целокупниот процес на спроведување на родовото одговорно буџетирање и на процесот на родова еднаквост во институцијата. Со правилникот за систематизација на работните места од 2021 година предвидено е работно место соработник координатор за воспоставување на еднакви можности на жени и мажи во Сектор за управување со човечки ресурси кое е пополнето.

### 3.1.7. Министерство за образование и наука со програмата „Унапредување на образовниот систем од аспект на родова компонента“ предвидени се две поткомпоненти:

- ♦ првата произлегува од Програмата за остварување и развој на дејноста во студентскиот стандард, каде се предвидуваат неколку категории на стипендии на студенти запишани на високо образовните установи. Имено, со Програмата се утврдени 125 стипендии кои се доделуваат на студенти запишани на студиски програми по информатика, 530 стипендии на студенти запишани на студиски програми од научните подрачја на природно математички, техничко технолошки, биотехнички и/или медицинските науки и 105 стипендии за студенти кои се запишани на студиски програми по хемија, физика. Целта е да се зголеми учеството на студентите на студиските програми од областа на ИТ, техничко технолошките биотехничките, имајќи ја притоа во предвид родовата еднаквост и
- ♦ втората се однесува на елиминирање на стереотипите и воведување на родово сензитивно образование во целиот образовен систем како еден од предусловите за изградба на родово недискриминаторско општество.

Поставените аутпут индикатори се:

- ♦ зголемен број на девојчиња корисници на стипендии од областа на технички технолошки науки, ИТ и биотехнички за 20% до 2020 година;
- ♦ зголемен број на девојчиња запишани на студиски програми од областа на техничко технолошки науки, ИТ и биотехнички науки за 20% до 2020 година;
- ♦ ревидирана и унапредена Концепција за изработка на учебник и методологијата за вреднување на учебник од аспект на родовата еднаквост;



- ◆ ревидирани наставни програми од аспект на родовата компонента и соодветни изготвени нови наставни програми и
- ◆ ревидирани учебници од аспект на родовата компонента и соодветни изготвени нови учебници.

Во однос на првите два поставени аутпут индикатори ревизијата утврди дека не е направена детална анализа на состојбата за корисниците на стипендии и запишаните студенти на овие студиските програми во претходниот период по години со цел да може да се утврди ефектот од спроведувањето на програмата во која како аутпут индикатор е наведено зголемувањето за 20% до 2020 година.

Укажуваме дека истите се доделуваат по претходно објавени конкурси во кои се утврдени условите кои треба да се исполнат со цел добивање на стипендија, независно од полот.

Во однос на поставениот аутпут индикатор кој се однесува за ревидирани учебници од аспект на родовата компонента и соодветни изготвени нови учебници утврдиме дека во периодот 2018 – 2020 година МОН има извршено ревидирање на 11 учебници за основно и средно образование.

### 3.1.8. Министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство со „Програмата за финансиска поддршка на руралниот развој и ИПАРД програмата“ има за цел:

- ◆ економски јака жена во руралната средина со креирање на конкурентно земјоделство и подобрени стандарди за производство;
- ◆ намалување на сиромаштијата одржливо земјоделство и современо земјоделство со имплементирање и поддршка од ИТ софтвери и креирање на добри бази на податоци и
- ◆ анализа на искористеност на програмата поделно по мерки и детерминирање на мерките на програмата, каде жените може да искористат најголем % од финансиските средства.

Поставените аутпут индикатори се:

- ◆ % на искористеност на Програмите;
- ◆ зголемен број на жени фармери во руралните средини и
- ◆ зголемен број на жени корисници на финансиска поддршка

Во 2017 година МЗШВ формирало работна група<sup>18</sup> за планирање и спроведување на родовото одговорно буџетирање со цел спроведување на обврските кои произлегуваат од методологијата и стратегијата за родово одговорно буџетирање.

Во 2017 година МЗШВ доставило до Агенцијата барање за доставување на податоци која би послужила при анализата на состојбата за изработка на родовата буџетска изјава, за што не добила повратни податоци.

Во 2019 година пристигнати се 619 апликации од мажи и 421 апликација од жени, што претставува 60% мажи и 40% жени од вкупно пристигнатите апликации.

Мерката 115 Поддршка за активен женски член во земјоделското стопанство е предвидена во програмата за рурален развој како неповратна финансиска поддршка за инвестиции кои ќе придонесат за развој на руралните средини и се доделуваат на женски член од семејството запишан во единствениот регистар на земјоделски стопанства, преку објавување на Јавен повик. Во 2019 година пристигнати се 402 барања за финансиска поддршка по овој основ.

Ревизијата укажува дека МЗШВ не може да прави анализи за % на искористеност на програмите од причина што располага само со податоци за пристигнатите барања, но не и за одобрените со кои располага Агенцијата, а истите не ги доставила до министерството.

ИПАРД 1 која се однесува на користење на средства од ЕУ, во која предвидена е мерка инвестиции во земјоделски стопанства за реструктурирање и постигнување на стандардите на заедницата.

Родова анализа се прави во корист на апликанти жени и тоа доколку апликантот е жена се добиваат повеќе бодови при одобрување на барањата. Исто така повеќе бодови се добиваат ако апликантот е млад земјоделец на возраст од 18 до 40 години.

Во ИПАРД 2 приоритет се дава на апликант жена и млади земјоделци на возраст од 18 до 40 години, и во случај кога поднесените и одобрени барања го надминуваат Буџетот за определена мерка.

До јуни 2020 година поднесени барања за ИПАРД 1 се 2.729, додека склучени се 1.482 договори а исплатени се 877 договори од кои за 268 договори барател е жена.

Од вкупно исплатените договори по ИПАРД 2014-2020, 31% се исплатени договори каде жените се

<sup>18</sup> Број 02-8217/1 од 18.12.2017 година

јавуваат како баратели, што покажува тренд на зголемување на учество на жените во однос на ИПАРД 2007 – 2013, кој изнесува 25%.

Со правилникот за систематизација на работните места во МЗШВ предвидено е работно место советник за следење и известување за спроведувањето на ИПАРД фондови во делот на работни задачи координатор за еднакви можности на жените и мажите кое работно место не е пополнето.

### 3.2. Со методологија за родово одговорно буџетирање на органите на државната управа на централно ниво, процесот на родово одговорно буџетирање, било предвидено да се одвива во три фази, во кои било предвидено да се опфатат органите на државната управа:

Во првата пилот фаза, родовото одговорно буџетирање било предвидено да се спроведе во периодот од 2014 - 2017 година во одреден број на институции во администрацијата на РМ, чии програми и активности имаат видливи влијанија врз подобрување на состојбите на мажите и жените во одредени сегменти на општественото живеење.

Со родово одговорно буџетирање во првата фаза било предвидено да бидат опфатени:

- ◆ 4 институции се избрани во 2013 година, чии програми би се следеле во наредните три години заклучно со 2016 година, согласно циклусот на стратешко и буџетско планирање и
- ◆ нови институции избрани во 2014 година чии програми би се следеле во наредните три години, од 2015 до 2017 година.

Со втората фаза од циклусот на родово одговорно буџетирање, за која година на имплементација била утврден 2017 година, предвидено било да бидат опфатени сите органи на државна управа на централно ниво, со избор на програми, потпрограми и проекти чии ефекти и влијание ќе се следат во континуитет и ќе се стремат кон подобрување на добросостојбата на жените и мажите во општеството.

Во третата фаза, за која период на отпочнување на реализација е определена 2019 година, откако институциите ќе бидат целосно подготвени, да се премине кон следење на хоризонталните програми, за чија комплексност е потребна подобра координација и веќе изградени капацитети за родово одговорно буџетирање.

Со извршениот увид констатиравме дека и покрај обврската согласно методологијата за родово одговорно буџетирање на органите на државната управа на централно ниво од 2017 година, било предвидено да бидат опфатени сите органи на државна управа на централно ниво, со изборот на програми, потпрограми и проекти опфатени се само седум министерства и една агенција со родово буџетски иницијативи за родово анализа на една буџетска програма.

Во 2020 година предвидени се нови 7 органи на државна управа со избор на програми, потпрограми и проекти на 6 министерства и една агенција со родово буџетски иницијативи за родово анализа на една буџетска програма, чии ефекти и влијание ќе се следат во периодот 2021 – 2023 година.

Ваквата состојба укажува на бавна динамика во имплементацијата на родово одговорно буџетирање од ОДУ на централно ниво, имајќи во предвид дека во 2019 година се очекувало институциите да бидат целосно подготвени, што придонесува родово одговорното буџетирање сè уште да не е целосно воспоставено како алатка на централно ниво во сите фази на буџетскиот циклус, односно родово одговорна анализа, проценка и реструктурирање на буџетите.

### 3.3. Во текот на 2020 година МТСП изработило Извештај за најдобри практики за родово одговорно буџетирање во Западен Балкан во кој е спроведена компаративна анализа во земјите за пристапот кон постигнување на родово одговорно буџетирање. Постојат два пристапи за воведување на родово одговорно буџетирање и тоа:

- ◆ првиот пристап е усвоен од австриската влада како дел од нејзиното воведување на РОБ, при што сите државни институции треба да утврдат барем по една цел за родово еднаквост секоја година на пример „дали машките се поуспешни во природните науки“. Ваквата секторска анализа доведува до разбирање на тоа како се манифестира родовата нееднаквост, а потоа и до утврдување на мерки и средства за подобрување на состојбата и
- ◆ вториот пристап што се користи во Белгија, фокусот е врз постојните активности/програми и нивните буџетски линии. Целта на анализата за секоја буџетска активност е да се открие различното влијание врз жените и мажите; да се утврди дали има негативно влијание врз еден или друг род и да се преосмисли активноста за да се исправи дисбалансот промовирајќи родово еднаквост.

Вклучување на родовото одговорно буџетирање во сите програми не е регулирано во ниту една од земјите анализирани за оваа студија. Во фазата планирање на буџет се идентификувани три практики:

- ◆ годишен план за РОБ кој утврдува колку институции ќе воведат во колку програми родова перспектива во буџетот;
- ◆ буџетски циркулар преку кој се прибираат родово одговорните буџетски иницијативи и
- ◆ екс анте процена на влијанието на буџетските програми врз мажите и жените.

Основната алатка за планирање на буџетот која се користи во сите земји во регионот е буџетскиот циркулар, кој ја воведува родовата перспектива.

Ревизијата истакнува дека Во РСМ Буџетскиот циркулар на централно ниво опфаќа идентификување на посебни индикатори за остварување за одделна програма, преку која ќе се овозможи мерење на резултатите од реализацијата на програмите, како и оправданоста на трошоците за остварување на целите додека пак за родово одговорниот буџетски циркулар на локално ниво сеуште нема насоки ниту задолжување како ЕЛС да пристапат при воведување на родовата перспектива во планирањето на буџетот.

Методологијата за родово одговорно буџетирање утврдува спроведување на екс анте анализа на влијанието на програмите во кои се воведува родовата перспектива.

Исто така, РСМ користи програмско буџетирање и ги раздвојува финансиските податоци распределени по програми, а со тоа системот за управување со јавни финансии овозможува преглед на средствата кои се распределени за постигнување на родовата еднаквост.

Родово буџетските изјави не се дел од буџетскиот систем, поради што не се собираат родово специфични податоци за извршување на буџетот, што оневозможува и подготовка и објавување на фискални извештаи со родово распределени податоци за резултатите и исходот од политиките.

Сметаме дека потребно е да се зајакнат аспектите на транспарентност и отчетност поврзани со РОБ, додека со вклучување на родот во буџетирањето ќе се овозможи одржливост на капацитетите и процедурите кои досега се изградени.

На основа на анализата за РОБ во фазата од буџетскиот процес се препорачува: изработка на упатство за вклучување на родовите цели во фискалната стратегија и среднорочната рамка на расходи, воведување на родови цели во годишната програма за работа на Владата на РСМ, интегрирање на родот во НПАА и ИПА финансирање, изработка на годишен план за РОБ, донесување на упатство/насоки за пополнување на родово одговорниот буџетски циркулар за органите на локално ниво, зголемување на свеста и капацитетот на Собранието за РОБ, системски уредување на индикаторите на успешност во буџетскиот систем и вклучување на родово одговорни индикатори како задолжителни за мерење на успешноста.

Ревизијата истакнува дека РОБ не е издвоен процес туку е дел од интеграцијата на родовата перспектива во сите политики со цел подобрување на позицијата на жените и намалување на родовата нееднаквост. Постигнувањето на овие цели бара свесност и изграден капацитет на сите нивоа на буџетски корисници која треба да ги применува принципите на РОБ во сите фази од циклусот на креирање политики: откривање и проценка на проблемот, буџетирање, спроведување, следење и евалуација.



ЗАКЛУЧОК

## IV. ЗАКЛУЧОК

Мерките и активностите кои ги преземаат надлежните институции не се доволни за да обезбедат ефективно воспоставување на концептот на еднаквите можности на жените и мажите во процесите на креирање и спроведување на политиките, следење на постигнувањето на целите на родово одговорно буџетирање во сите фази од циклусот на креирање политики: откривање и проценка на проблемот, буџетирање, спроведување, следење и евалуација и остварување на целите на Агендата за одржлив развој 2020 – 2030.

Од надлежните институции во РСМ на национално ниво не се целосно спроведени мерките и активностите кои се планирани и поставени со донесената Стратегија за родова еднаквост, Националните планови за акција и Оперативните планови и поради отсуство на мерливи индикатори не може целосно да се следи напредокот на остварените резултати и исполнетоста на специфичните цели. Не е донесена Националната стратегија за родова еднаквост 2021 – 2026 година од страна на Собранието на РСМ. Утврдивме недоволна координација и комуникација помеѓу надлежните институции, недостиг на финансиски средства за спроведување и имплементација на процесот на родова еднаквост и родово одговорно буџетирање. На институционално ниво потребно е преземање на активности за подигнување на свеста за значењето на родовата еднаквост на раководните лица во институциите, подобрување на кадровската екипираност за спроведување на процесот на родова еднаквост, како и континуирано стручно усовршување на вработените во институциите за родова еднаквост. Со ревизијата утврдивме дека не се прецизно утврдени активностите, начинот на кој треба да се спроведат и не се создадени целосни услови за спроведување на процесот на родово одговорно буџетирање во сите фази кој опфаќа проценка на проблемот, буџетирање, спроведување, следење и евалуација од страна на надлежните институции во државата. Утврдивме дека во Законот за буџетите не е уреден концептот на родово одговорно буџетирање и не се усогласени останатите закони во делот на родовата еднаквост што придонесува за ненавремено и целосно исполнување на родовите цели. Во програмите предвидени со родово буџетските изјави не се поставени соодветни мерливи индикатори и не е извршено сублимирање на постигнатите резултати и прогресот со цел донесување на одлуки за понатамошниот тек на програмите. Констатиравме отсуство на систематизирани работните места координатор за родова еднаквост во министерствата и поголемите органи на државна управа со што не се обезбедува континуитет во спроведување на процесот на родовата еднаквост и родово одговорно буџетирање. Постои потреба од зајакнување на улогата на комисијата за еднакви можности на жените и мажите, вршење на проценка на влијание на регулативата врз жените и мажите и спроведувањето на пост законодавен надзор.

## V. ПРЕПОРАКИ

### **Собрание на Република Северна Македонија да преземе мерки и активности за:**

1. Донесување на Национална стратегија за родова еднаквост 2021-2026 година.

### **Влада на Република Северна Македонија да преземе мерки и активности за:**

2. Во соработка со МТСП да се преиспита потребата од формирање на Секретаријат за родова еднаквост, дефинирање на улогата на Секторот за еднакви можности во МТСП и прецизирање на институциите во кои треба да се систематизира работно место координатор за еднакви можности.
3. Спроведување на соодветни анализи при изготвување на нацрт стратешките планови на министерствата и другите ОДУ, кој треба да содржат родово разделени податоци со цел правилно насочени стратешки цели.
4. Дефинирање и реализација на конкретни активности во Програмата за работа на Владата на РСМ за спроведување на процесот на родовата еднаквост.
5. Предлог законски измени и дополнувања во материјалните закони со цел дефинирање на принципите на родовата еднаквост.
6. Исполнување на зададените цели со Вториот национален акциски план за Резолуција 1325 разработени во оперативните планови на институциите.
7. Ревизија на НАП и воспоставување на механизам за периодично следење на имплементацијата на Националниот акционен план на Истанбулска конвенција.
8. Воспоставување на систем за собирање на родово разделени податоци за членовите во работните тела, делегациите, консултативните и координативните тела како и членовите на управните одбори на јавните претпријатија и установи.
9. Анализа на родовото влијание при изработка на Проценката на влијанието на регулативата при носењето на предлог законите и предвидување на пост законодавен надзор.
10. За зголемување на учеството на жените на јавни функции во државата, со цел подобрување на родовата еднаквост.
11. Интензивирање на активностите за целосна имплементацијата на родово одговорно буџетирање од органите на државната управа на централно ниво.

### **Министерство за труд и социјална политика да преземе мерки и активности за:**

12. По донесување на Националната стратегијата за родова еднаквост 2021 – 2026 година, да се донесе Национален акциски план за спроведување на истата, кој што ќе содржи мерливи индикатори, кои ќе го следат напредокот на остварените резултати и исполнетоста на специфичните цели.
13. Подобрување на содржината на годишните извештаи за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување на еднакви можност на жените и мажите, во делот на утврдување на заклучоци и препораки.
14. Изработка на нов Индекс на родова еднаквост со кој ќе се утврдат и измерат постигнатите резултати во изминатиот период во процесот на родовата еднаквост.
15. Утврдување критериуми кои треба да ги исполнуваат членовите кои се дел од комисиите, телата и другите органи за родова еднаквост.
16. Редовно доставување извештаи за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите од страна на институциите во РСМ.
17. Анализа на институциите во кои има потреба од систематизирање на работните места координатор и заменик координатор за родова еднаквост.

18. Кадровско екипирање на Секторот за еднакви можности во МТСП, во соработка со надлежните институции.
19. Континуиран и одржлив систем на обука за координаторите заменик координаторите, вработените како и одговорните лица во институциите.
20. Ставање во функција на Ресурсниот центар како центар за обуки во областа на родово одговорно креирање на политики и буџетирање.
21. Анализа на доставените предлози и сугестии од ОДУ и ЕЛС, со цел креирање на мерки и активности за унапредување на родовата еднаквост.
22. Интензивирање на активностите заради целосна имплементацијата на родово одговорно буџетирање во органите на државна управа на централно ниво.
23. Воспоставување на унифициран и функционален систем со вклучување на родовата перспектива во креирањето на политиките, програмите и буџетските процеси на централно ниво.
24. Донесување на одлуки за понатамошниот тек на програмите, утврдени со родовите буџетски изјави.
25. Целосно подготвување на институциите на централно ниво за воспоставување на родово одговорно буџетирање.

**Министерство за одбрана да преземе мерки и активности за:**

26. Исполнување на зададените цели со Вториот национален акциски план за Резолуција 1325, како и изготвување на извештаи за реализирани активности од страна на телото за координација, мониторинг и евалуација.

**Министерство за финансии да преземе мерки и активности за:**

27. Доуредување и прецизирање на предлог Законот за Буџетите, дефинирање на поимите родово буџетска изјава/ иницијатива, родови индикатори, како и родовите цели.

**Надлежни институции кои спроведуваат родово буџетска програма да преземат мерки и активности за:**

28. Консултации со засегнати страни во институцијата и со други релевантни субјекти при избор на програмата за родово одговорно буџетирање.
29. Спроведување на детални анализи на состојбата, прашањата и проблеми кои се однесуваат на родовата нееднаквост во областа на која се однесува програмата.
30. Предложување на интервенции во програмите опфатени со родово буџетските изјави со кои ќе се подобри родовата еднаквост во периодот на нивната имплементација.
31. Утврдување на мерливи аутпут индикатори во програмите, со кои ќе се измерат постигнувањата во областа во однос на родовата еднаквост.
32. Изработка на завршни извештаи на крајот од третата година во кои ќе се сублимираат постигнатите резултати и прогресот кој што се случил во текот на следењето на програмата.
33. Континуирано следење на програмите предвидени со родово буџетските изјави по завршување на периодот од три години.
34. Обезбедување на континуитет на лицата кои се задолжени за вршење на работите кои произлегуваат од работните задачи на координатор и заменик координатор за еднакви можности на жените и мажите.





