Собрание на Република Северна Македонија

ПЛАН НА АКТИВНОСТИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА РОДОВАТА СЕНЗИТИВНОСТ НА СОБРАНИЕТО НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

2020-2021

Усвоен од Комисијата за еднакви можности на жените и мажите
на седница одржана на 15 јануари 2020 година

Поимник[1]

Родова еднаквост
Еднакви права, должности и можности за жените и мажите, девојчињата и момчињата.

Вклучување на родовите аспекти
Системско земање во предвид на разликите во условите, состојбите и потребите на жените и мажите во сите политики и активности.

Алатки за вклучување на родовите аспекти
Оперативни инструменти кои можат да се користат одделно или комбинирано за обликување на меѓусебно многу различни програми, во поглед на нивните цели, пристапи и димензии.

Проценка на родовото влијание
Алатка за политики која служи за разгледување на предлог политиките со цел да се утврди и процени различното влијание на дадената политика или ефектите од истата врз жените и мажите, така што секоја нееднаквост ќе може да биде отстранета пред усвојување на предлогот.

Родова анализа
Критички преглед на тоа како разликите во родовите улоги, активностите, потребите, можностите и правата им влијаат на жените, мажите, девојчињата и момчињата во дадена политичка област, состојба или контекст.

Родови квоти
Инструмент за позитивни мерки чија цел е постигнување на родово - балансирано учество и застапеност преку воведување на точно определена пропорција (процент) или број на места кои ќе им се доделат на жените и/или мажите, најчесто под одредени правила или критериуми.

Родово сензитивно буџетирање
Примена на концептот на вклучување на родовите аспекти во буџетскиот процес. Тоа налага проценка на буџетите од аспект на родовите прашања, вклучување на родовата перспектива во сите фази на буџетскиот процес и преструктуирање на приходите и расходите со цел да се унапреди родовата еднаквост.

Обука за родова еднаквост
Секоја образовна алатка или процес чија цел е носителите на политики и другите актери во ЕУ и нејзините земји членки да станат посвесни за прашањата поврзани со родовата еднаквост, како и да ги изградат своите капацитети за родови прашања и да им помогнат за унапредување на целите за родовата еднаквост во нивното работење на сите нивоа.

---

[1] Европски институт за родова еднаквост (2019): *Поимник & речник,* достапен на https://eige.europa.eu/thesaurus

1. ВОВЕД[2]

Република Северна Македонија е посветена на унапредување на родовата еднаквост согласно принципите на ОН, ЕУ, Советот на Европа, ОБСЕ и националните стандарди и политики. Еднаквоста помеѓу мажите и жените е суштинска вредност и двигател на економскиот раст. Родовата еднаквост значи дека мажите и жените имаат еднакви права и можности за остварување на нивниот сопствен потенцијал – преку придонес кон економскиот и социјалниот развој на нивната земја, влечејќи придобивки од нивното учество во општественото живеење.

Иако се бележи одреден степен на напредок, особено во последните две децении, во поглед на отстранување на пречките за учеството на жените во политичкиот и јавниот живот насекаде низ Европа, сепак жените и понатаму се **недоволно застапени на сите нивоа во процесите на донесување одлуки**. Во просек жените пополнуваат **помалку од третина од местата** во националните парламенти во државите учеснички на ОБСЕ, и уште помал процент од локалните извршни позиции (градоначалнички). Застапеноста на жените и нивната вклученост во политичките процеси мора да биде клучен аспект на демократските процеси на одлучување. Покрај тоа, истражувањата покажуваат дека активната вклученост на жените во политичките процеси на донесување одлуки има многу позитивни ефекти врз општеството како целина и придонесува за подобрување на животите на луѓето.

Парламентите се најважните демократски институции, тие имаат политичка и културолошка должност да предлагаат и да ги одржуваат политичките процеси и политики чија цел е ефективна застапеност на жените. Со оглед на тоа, парламентите треба да обезбедат дека во нивните заложби за пофер и поправедно општество е вклучена и родовата перспектива.

1.1 Што се родово сензитивни парламенти?

Еден парламент е родово сензитивен доколку активно ја почитува и дејствува за постигнување на родова еднаквост. Интер-парламентарната унија (ИПУ) ги **дефинира родово сензитивните парламенти** на следниов начин:

[2] Планот на активности за унапредување на родовата сензитивност на Собранието на Република Северна Македонија е изработен со поддршка од Мисијата на ОБСЕ во Скопје, канцеларијата на ОБСЕ за демократски институции и човекови права (ОДИХР) и канцеларијата на Националниот Демократски Институт (НДИ) во Република Северна Македонија. Содржината на планот на активности е одговорност на Собранието на Република Северна Македонија и на ниту еден начин не го изразува мислењето или ставовите на ОБСЕ или НДИ.

Родово сензитивен парламент е оној кој ги задоволува потребите и интересите и на мажите и на жените во рамки на својот состав, структури, постапки, методи и работа. Родово сензитивните парламенти ги отстрануваат пречките за целосно учество на жените и даваат позитивен пример или модел за општеството како целина. Тие се залагаат нивните постапки и ресурси ефективно да се користат за унапредување на родовата еднаквост.

Родово сензитивен парламент е оној во кој не постојат пречки – суштински, структурни или културолошки – за целосно учество на жените и за еднаквост помеѓу неговите членови и членки и персонал. Тоа не е само место каде жените можат да работат, туку и место каде жените сакаат да работат и да дадат свој придонес.
Родово сензитивниот парламент дава позитивен пример за унапредување на родовата еднаквост и охрабрување на жените во општеството и на национално и на меѓународно ниво.

Според тоа, родово сензитивниот парламент е современ парламент; онаков што ги допира и отсликува потребите за еднаквост во модерното живеење. Најпосле, тоа е парламент кој е поефикасен, поефективен и по легитимен.[3]

Парламентите се работни институции со свои **правила, внатрешни процедури и специфична родова култура како и секое друго работно место**; да се биде жена или маж во парламентот е различно во смисла на моќта и влијанието. Сепак, парламентите се многу специфични работни средини бидејќи тие се симбол на демократијата и законитоста и се задолжени за носење закони, одредување на даноците и надзор врз работата на владата преку јавни расправи.

Родово сензитивните парламенти не се едноставна и „статична“ појава, туку покажуваат висока комплексност и промена низ времето и помеѓу земјите. Нема исклучиво една патека која води до родова сензитивност: една земја може да започне од зголемување на бројот на жени пратенички, додека пак друга може да се фокусира на создавање на политички партии со повисока свест за родовите прашања. Но, заедничко за сите е што родово сензитивните парламентарни институции се поефикасни и подобро ги задоволуваат различните потреби на мажите и жените[4].

[3] Интер-парламентарна унија (2012): *Акциски план за родово сензитивни парламенти*. Женева, страна 8.
[4] Види и Европски институт за родова еднаквост (2019): *Родово сензитивни парламенти. За што служи алатката?* достапно на https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments/what-tool

1.2 Интернет алатка за само-проценка на родовата сензитивност на Европскиот институт за родова еднаквост

За мерење на родовата сензитивност на парламентот потребни се алатки и конкретна методологија за да се овозможи компаративен пристап. Досега најчесто користена и најпрепознатлива родово сензитивна алатка за парламентите се **алатките на Интер-парламентарната унија**[5] **и на Европскиот институт за родова еднаквост**. За целите на само - проценката на родовата сензитивност на Собранието на Република Северна Македонија беше одлучено да се користи интернет алатката на Европскиот институт за родова еднаквост, имајќи ги во предвид аспирациите на земјата за интеграција во Европската унија.

За родовата сензитивност да преставува мерлив концепт, Европскиот институт за родова еднаквост преку теориски истражувања идентификуваше **пет сфери** на специфични аспекти поврзани со родовата сензитивност на парламентите и истите ги разработи согласно препораките на експертите. Овие пет сфери се бават со комплексната и мултидимензионалната природа на концептот на родова еднаквост во рамки на парламентите.

Секоја сфера е дополнително разделена на области, под - области и посебни **индикатори со прашања** за проценка на нивото на родова сензитивност во рамки на одредена област или активност. Критериумите се осмислени на начин да ги опфатат клучните области, истовремено ограничувајќи го бројот на прашања за да овозможат јасна и лесно пристапна интернет алатка. Индикаторите и прашањата во врска со нив кои се дел од алатката се избрани поради тоа што овозможуваат објективно мерење на политиките и интервенциите што можат да ја унапредат родовата еднаквост во работата на парламентот и неговите резултати.

Интернет алатката се состои од **107 прашања** поделени во пет сфери:

- Сфера 1: Жените и мажите имаат еднакви можности за **ВЛЕЗ** во парламентот,
- Сфера 2: Жените и мажите имаат еднакви можности за **ВЛИЈАНИЕ** во работните процедури на парламентот,
- Сфера 3: Интересите и потребите на жените имаат соодветно **МЕСТО** на дневниот ред на собранието,
- Сфера 4: Парламентот изработува родово сензитивно **ЗАКОНОДАВСТВО**, и
- Сфера 5: Парламентот ја исполнува својата **СИМБОЛИЧНА** функција;

---

[5] Алатка на Интер-парламентарната унија е достапна на следнава адреса: https://www.ipu.org/resources/publications/handbooks/2016-11/evaluating-gender-sensitivity-parliaments-self-assessment-toolkit

2. ТОЛКУВАЊЕ НА ВЕЖБАТА ЗА САМО-ПРОЦЕНКА ВО СОБРАНИЕТО НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА[6]

Во консултации со раководството на Собранието, само-проценката за родова сензитивност на Собранието на Република Северна Македонија беше спроведена на 2 април 2019 година. Група со мешан состав од членови на собранието од Комисијата за еднакви можности меѓу мажите и жените и Клубот на пратенички, персоналот на Собраниската служба и Парламентарниот институт, заедно со фацилитаторите од Мисијата на ОБСЕ во Скопје и Канцеларијата на Националниот демократски институт (NDI) во Република Северна Македонија, поделени во под - групи, ги одговорија сите 107 прашања. Се одржаа и дополнителни состаноци, а одговорите на сите прашања од прашалникот беа доставени до Европскиот институт за родова еднаквост на 21 мај 2019 година.

Заклучоците кои следат се базираат на одговорите добиени преку вежбата за само-проценка и канцелариското истражување кои беа спроведени во текот на месеците април и мај 2019 година.

2.1 Област 1:
Жените и мажите имаат еднакви можности за ВЛЕЗ во собранието

Република Северна Македонија воспостави **цврста рамка за унапредување на родовата еднаквост во јавното и политичкото живеење**. Република Северна Македонија е дел од сите важни меѓународни политики за родови прашања: Конвенцијата на ОН за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (CEDAW, ратификувана/сукцесија во 1994 година), Пекиншката платформа за акција на ОН (1995 година) и Конвенцијата на Советот на Европа за заштита на човековите права и основни слободи (ратификувана во 1997 година) и Конвенцијата за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство (Истанбулската конвенција, ратификувана во 2018 година). Земјата исто така оствари заложби кон Агендата на ОН за **жените, мирот и безбедноста** (Резолуција 1325 на Советот за безбедност на ОН „Жените, мирот и безбедноста“ и пропратни резолуции), иако досега не постои валидна национална стратегија и/или акциски план за спроведување на Агендата 1325. Земјата усвои повеќе закони за родова еднаквост, последниот од кои е Законот за еднакви можности помеѓу мажите и жените, усвоен во 2012 година. Моментално земјата го спроведува Националниот акциски план за родова еднаквост за периодот 2018-2020 година и други секторски политики кои се однесуваат на родовата еднаквост.

[6] Оваа глава содржи податоци од периодот април-мај 2019.

Конкретно во поглед на родовата еднаквост во политичкото учество, земјата воведе **родова квота** во Изборниот законик. Членот 64 наведува дека најмалку 40% од кандидатите на изборните листи за парламентарните избори (но исто така и за општинските совети) треба да бидат лица од обата рода, дополнително обврзувајќи ги политичките партии да обезбедат дека „барем едно од секои три места треба да биде резервирано за помалку застапениот пол, со најмалку едно дополнително место на секои десет места“. Оваа одредба е особено ефективна кога ќе земеме во предвид дека земјата применува затворени изборни листи и пропорционален изборен систем со шест изборни единици од кои се избираат по 20 пратеници. Како резултат на тоа, **38,3% од членовите на собранието се жени**, што ја става Република Северна Македонија на 20^{тото} место по застапеноста на жените на глобално ниво, и на 6^{тото} место во регионот на ОБСЕ[7]. Родовата квота која се користи е правно обврзувачка и предвидува правни санкции (неприфаќање на изборните листи од страна на Државната изборна комисија). Но и покрај согласноста на политичките партии околу родовата квота пропишана во Изборниот законик, поголемиот дел од партиите не ги ставаат жените на добитни позиции на изборните листи и ги поставуваат под строго определен редослед (трето, шесто, деветто и десетто место). Земјата не презема други правни мерки како на пример обезбедување на финансиска поддршка за политичките партии/коалиции во случај да поднесат листи со целосен родов паритет (преку применување на таканаречениот „патент систем“ или 50 процентна квота) или да го зголемат износот на финансиски средства за оние партии/коалиции кои постигнале родов паритет во рамки на пратеничките групи во собранието.

Подеднакво е важно да се истакне дека жените се повеќе застапени само во оние институции каде се применува родовата квота – такви се Собранието и општинските совети. Во сите други ситуации, како на пример именувањата на повисоки позиции во Владата (само 4 министерки наспроти 26 членови на Владата) или градоначалнички позиции (само 6 градоначалнички наспроти 81 единица на локалната самоуправа), застапеноста на жените останува на ниско ниво и под целта од **40% застапеност утврдена од Советот на Европа** со Препораките (2003)3 од Комитетот на министри на земјите членки за родово балансирано учество на жените и мажите во политичкиот живот и одлучување[8].

Сите **поголеми политички партии** имаат женски форуми чија цел е охрабрување на жените и искажување на конкретните потреби и интереси на жените во политичкиот и јавниот живот. За жал, вклучувањето на родовите аспекти како стратегија со сите нејзини различни алатки не се применува

[7] Види база на податоци на Интер-параментарната унија, последно ажурирана на 1 јануари 2019, и достапна на http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm
[8] Препораката е достапна на https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e0848

вистински во рамки на партиите. Во животот на политичките партии доминираат мажите и постои голем простор за спроведување на секаков вид внатре партиски иницијативи за родова еднаквост. Доколку се преземени иницијативи за овозможување на родова еднаквост, тие најчесто се однесуваат на општествени прашања, на повторување на родовите стереотипи, маргинализирање на учеството на жените во политичките партии и не ги вклучуваат мажите како еднакви актери во процесот.

Вработувањето и селекцијата на персоналот во Собранието се спроведува во согласност со Законот за вработени во јавен сектор и Законот за административни службеници. Методологијата за селекција и вработување, вклучувајќи ги и празните работни места за кои се објавува оглас од страна на Агенцијата за администрација не го земаат во предвид родовиот аспект. Од позитивна гледна точка, интервјуата и тестовите користат родово сензитивен јазик. Изборот и составот на членовите за селекција на кандидати претставуваат автоматизиран процес кој не го зема во предвид родот на членовите на панелот.

2.2 Област 2:
Жените и мажите имаат еднакви можности за ВЛИЈАНИЕ во работните процедури на парламентот

Низ историјата на Собранието на Република Северна Македонија, од неговото основање по Втората светска војна, имаше само една жена собраниски спикер (Ката Лахтова, 1984-1985 година). Лилјана Поповска беше привремен спикер во 2003 година за период од десет дена, но по осамостојувањето ниту една жена не беше постојан претседавач со собранието. Иако овој факт можеби не е во потполност репрезентативен, сепак тоа е симболична појава и индикатор за состојбите во поглед на родовите односи во политичкиот систем во Северна Македонија.

Од позитивна гледна точка, во сегашниот состав на Собранието, **жените претседаваат со седум од 21 собраниска комисија**. Но, родовата сегрегација и тука е видлива со оглед на тоа дека жените најчесто претседаваат со комисиите за образование, култура и семејни прашања, додека пак мажите претседаваат со комисиите во областа на внатрешните и надворешните работи и одбраната. Позитивен пример и исклучок се Комисијата за труд и социјална политика (маж претседавач) и Комисиите за транспорт, комуникации и екологија и Финансии и буџет, со кои претседаваат жени. Членовите на Комисиите се именувани во согласност со принципите на еднакви можности пропишани во Законот за еднакви можности на мажите и жените. Деловникот за работа на Собранието не предвидува квоти во поглед на распределбата на позициите за претседавач со комисиите или во врска со именувањата на членовите на комисиите. Како резултат на тоа, само два од 14 членови на Комисијата за

одбрана и безбедност се жени, додека само еден од 12 членови на Комисијата за еднакви можности помеѓу мажите и жените е маж.

Етичкиот кодекс на Собранието, усвоен во 2018 година, обезбедува добра основа за адресирање на случаите на **дискриминација врз основ на родот, вознемирување и сексуално вознемирување**, вклучително и санкции. Но и покрај тоа, собранието нема воведено детални внатрешни политики со јасни процедури и казни во случаите на дискриминација и сексуално вознемирување. Ова прашање треба да се реши во наредниот период, имајќи во предвид дека случаите на дискриминација врз основ на родот и сексуалното вознемирување не мора да завршат во други надворешни институции како што е предвидено со Законот за забрана и спречување на дискриминацијата и Законот за заштита од вознемирување на работното место. Потребни се внатрешни механизми за заштита за членовите на собранието но и за персоналот на собраниската служба.

Во Собраниската служба 2/3 од вработените се жени, вклучително и мнозинството раководители и управители (59% се жени). Втор пат како жена Генерален секретар управува со Собраниската служба. Вработувањата, управувањето со човечките ресурси и обуките за персоналот на собраниската служба не се автономни туку зависат од институциите на владата, што не остава доволно простор и слобода за независен развој. Годишниот план за обуки на Собраниската служба за 2019 година не предвидува активности за **градење на капацитети во врска со родовите прашања**. Програмата за обуки на Парламентарниот институт не вклучува никаква обука за родови прашања. Не постојат квоти или формални мерки за избор на персоналот во собраниската служба ниту пак за политичките именувања во Кабинетот на собранискиот спикер и Генералниот секретар. Значајната **незастапеност на мажите** во Службата не треба да се занемарува бидејќи може да претставува проблем во иднина.

Во генерална смисла, родовите прашања само делумно се опфаќаат во работните процедури на Собранието. Прашањата за семејно-корисно и флексибилно работно време или семејни бенефиции (како на пример заемно родителско отсуство и задолжително родителско отсуство за татковците) дополнително треба да се разгледаат, истовремено работејќи на зголемување на независноста на Собранието.

2.3 Област 3:
Интересите и потребите на жените имаат соодветно МЕСТО на дневниот ред на собранието

Собранието на Република Северна Македонија воспостави **соодветни работни тела** и групи на интерес за родова еднаквост и охрабрување на жените. Покрај Комисијата за еднакви можности помеѓу мажите и жените сочинета од дванаесет членови, постои и Клубот на пратенички, неформално тело во кое членуваат жени членови на парламентот од сите поголеми политички партии застапени со Собранието. Во споредба со претходните состави на Собранието, сегашниот Клуб на пратенички е подобар меѓу-партиски форум за родова еднаквост и за охрабрување на жените. Како резултат на тоа, Клубот иницираше законодавни измени за подобрување на законите кои се однесуваат на родовата еднаквост и е многу гласен застапник за поголеми родови квоти за политичко учество на жените.

Комисијата за еднакви можности помеѓу мажите и жените е еднаква со другите собраниски комисии, и е во можност да спроведува информативни, законодавни, надзорни и друг вид на активности. Во 2018 и 2019 година Комисијата го зголеми бројот на активности за да обезбеди спроведување на законите и програмите кои се однесуваат на родовата еднаквост преку вклучување на граѓанскиот сектор, институциите на Владата и меѓународните партнери. **Вклученоста на мажите во родовите прашања**, и на внатрешен и на надворешен план, и понатаму е предизвик за идните активности на Комисијата.

Пратениците и пратеничките се имаат стекнато со обука за родова еднаквост но само по иницијатива и со поддршка на меѓународни партнери. Ваквата зависност исто така треба да се адресира во иднина преку надополнување на програмата за обуки за новите пратеници и пратенички со модул за родова еднаквост.

Сегашниот **Стратешки план на Собранието за 2018-2020 година не е родово-сензитивен**. Иако родовата еднаквост е приоритет на раководството и на некои пратеници, сепак тоа не е отсликано и во клучните политички документи на законодавниот дом. Од позитивна гледна точка, Клубот на пратенички ја одобри Стратегијата за 2018-2020 година чија цел е јакнење на капацитетите на Клубот и понатамошно унапредување на рамката за родова еднаквост во политичкото учество.

Вклучувањето на родовите аспекти во процесот на донесување на закони, надзор и претставничката улога е од огромна важност особено за улогата на Собранието да врши проценка на родовото влијание, родово-сензитивното буџетирање и изработката на годишните планови за надзор на законите за родова еднаквост.

2.4 Област 4:
Парламентот изработува родово сензитивно ЗАКОНОДАВСТВО

Законот за еднакви можности помеѓу мажите и жените од 2012 година предвидува обврска за Собранието да ги земе во предвид родовите аспекти при изработката и усвојувањето на новите политики и закони. При исполнување на оваа задача, важно е да се води сметка за меѓународните стандарди содржани во усвоените документи за родова еднаквост, дел од кои се пропишани од страна на ОН, Советот на Европа, ЕУ и ОБСЕ. Клучните документи се претходно наведени во Област 2.1.

Родово-сензитивното донесување на закони налага примена на алатките за вклучување на родовите аспекти. Владата на Република Северна Македонија, како главен подносител на законите, досега нема направено **ex-ante проценка на родовото влијание** што би било основа за секоја понатамошна проценка од страна на Собранието, неговиот персонал и работни тела. Иако проценката на влијанието на регулативата (ПВР) формално вклучува и родова проценка, сепак во пракса се покажува дека последните 10 објавени извештаи на ПВР не вклучуваат ниту една родова проценка. Покрај тоа, недостигот од соработка и неусогласеноста на Деловникот на Влада и Собрание води до ситуација кога законите се доставуваат од Владата до Собранието без да содржат извештај за ПВР, што ги оневозможува пратениците да се запознаат со состојбите и предвиденото влијание од законот, воедно и од родова перспектива. Нема ниту јасни процедури и практики ниту пак алатки во рамки на Собранието што би му овозможиле на законодавниот дом самостојно да изврши проценка на родовото влијание или проценка на родовата-сензитивност при подготовка на законите. Накратко, потребно е унапредување на родовата сензитивност на законодавниот процес.

Комисијата за еднакви можности помеѓу мажите и жените е централно работно тело по однос на родово-сензитивниот надзор и надзорот врз родовата еднаквост. Иако во 2018 година Комисијата презема одредени активности во таа насока, сепак надзорот врз спроведувањето на различните аспекти од Законот за еднакви можности помеѓу мажите и жените би можел да се интензивира, водејќи сметка притоа за ниското ниво на примена на различните одредби од законот. Комисијата исто така треба да обезбеди подобрување на квалитетот на извештаите на владата за спроведување на Националната стратегија за родова еднаквост за 2013-2020 година со што ќе се создаде основа за понатамошно делување на Комисијата. Комисијата прави напори за создавање на средина во која институционалните механизми за родови прашања и на централно и на локално ниво ќе добијат соодветно внимание со цел да се зајакнат нивните човечки и финансиски ресурси. Овие напори можат дополнително да се поддржат преку следење на препораките на CEDAW Комисијата и на Народниот

правобранител на структуриран начин, не дозволувајќи им на добрите иницијативи да исчезнат само поради „административен молк“.

2.5 Област 5:
Парламентот ја исполнува својата СИМБОЛИЧНА функција

Родовата сензитивност во просториите на Собраниската зграда, вклучително и уметничките слики и називите на салите за состаноци, можеби не се најважното прашање кое треба да се адресира, но тоа има симболична важност и токму поради тоа не треба да се занемари. Формирањето на таканаречената „женска соба“ – салата за состаноци за Клубот на пратенички, преставува чекор напред во тој поглед. Во собата се закачени слики од сите координаторки на Клубот, одредби од клучните закони и фотографии од важни настани. Женската соба има потенцијал за развивање, на пример преку претставување на жените низ историјата на Собранието и нејзина вклученост како дел од местата за посета при турите за посетители во Собраниската зграда. Собранието воедно треба да размисли за изработка на **календар на важни датуми за историјата на женските прашања** и родовата еднаквост, проследен со годишен план за одбележување на овие датуми.

Родово-сензитивната комуникација не се применува холистички туку работата на Комисијата за еднакви можности помеѓу мажите и жените и различните настани за родови прашања се истакнуваат на интернет страницата на Собранието. Родово-сензитивен јазик се користи во ограничени прилики, со што се остава простор за понатамошен напредок и формализирање на неговата употреба во Деловникот за работа или во друг соодветен внатрешен документ. Внатрешните правила и Деловникот за работа не се напишани на родово-сензитивен јазик.

3. ПЛАН НА АКТИВНОСТИ[9] ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА РОДОВАТА СЕНЗИТИВНОСТ НА СОБРАНИЕТО НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Планот на активности за унапредување на родовата сензитивност на Собранието на Република Северна Македонија 2020-2021 е изработен како следна активност на само-проценката одржана на 2 април 2019. Овој план на активности има за цел да ги преточи и трансформира наодите во конкретни активности кои ќе бидат спроведени од страна на:

- Раководството на Собранието на Република Северна Македонија;
- Пратеничките групи, работните тела и делегациите како и;
- Службата на Собранието на Република Северна Македонија вклучувајќи го и Парламентарниот Институт.

Мисијата на ОБСЕ во Скопје и канцеларијата на ОБСЕ за демократски институции и човекови права (ОДИХР) дадоа техничка и експертска поддршка во процесот на изработка на планот на активности. Националниот Демократски Институт во Република Северна Македонија беше составен дел од целиот процес придонесувајќи со експертиза. Содржината на планот на активности беше дискутирана и верифицирана на работна средба која се одржа во Поградец, Република Албанија на 18-20 октомври на која учествуваа пратеници и пратенички од Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, Клубот на пратенички и други работни тела, членови на стручната служба и Парламентарниот Институт.

Планот на активности ја прати структурата на методологијата за само-проценка. Предложените активности се групирани во пет области кои се преточени во пет стратешки цели:

- Стратешка цел 1: Жените и мажите имаат еднакви можности за **ВЛЕЗ** во парламентот,
- Стратешка цел 2: Жените и мажите имаат еднакви можности за **ВЛИЈАНИЕ** во работните процедури на парламентот,
- Стратешка цел 3: Интересите и потребите на жените имаат соодветно **МЕСТО** на дневниот ред на собранието,
- Стратешка цел 4: Парламентот изработува родово сензитивно **ЗАКОНОДАВСТВО,** и
- Стратешка цел 5: Парламентот ја исполнува својата **СИМБОЛИЧНА** функција;

[9] Доколку не е потенцирано поинаку, оваа глава содржи податоци од јули 2019.

Активност/Мерка	Резултат/Индикатор	Основен показател (базна година 2019)	Носител на активноста	Временска рамка
Стратешка цел 1: Жените и мажите имаат еднакви можности за ВЛЕЗ во парламентот **Област 1.1.: Изборен систем и родови квоти**				
1.1.1 Измена на Изборен законик и воведување на 50% родова квота со патент систем	Родово балансиран собраниски состав	40% пратенички, 60% пратеници. Состојба на 25.07.2019	Пратенички групи; Комисијата за еднакви можности на жените и мажите; Клуб на пратенички;	Во најкраток можен рок, најкасно до крај на 2021.
1.1.2 Во случај на воведување на нов изборен модел, да се изработи анализа на влијанието врз родовата застапеност во Собранието на РСМ	Спроведена анализа и консултирана пред усвојување на измените на изборниот модел; Направена консултација со експертската јавност и граѓанското општество;	Не постои соодветна анализа.	Парламентарен институт; Комисија за политички систем и односи меѓу заедниците; Клуб на пратенички; Потенцијален партнер: ОБСЕ/ОДИХР	Откако ќе се предложи нов изборен модел.
1.1.3 Спроведување на компаративна анализа за родовиот аспект на финансирањето на кампањите на политичките партии во државите каде што има информации	Спроведена анализа и консултација со експертската јавност и граѓанското општество;	Не постои соодветна анализа.	Парламентарен институт; Потенцијален партнер: ОБСЕ/ОДИХР	До крај на 2020 година.

Активност/Мерка	Резултат / Индикатор	Основен показател (базна година 2019)	Носител на активноста	Временска рамка
Стратешка цел 1: Жените и мажите имаат еднакви можности за ВЛЕЗ во парламентот **Област 1.2.: Родово сензитивни политичките партии**				
1.2.1. Собранието на РСМ е домаќин на годишен форум за унапредување на родовата рамноправност во политичките партии	Отворен дијалог за воведување на афирмативни мерки во политичките партии;	Собранието на РСМ нема организирано сличен настан.	Претседател на Собранието на РСМ; Комисијата за еднакви можности на жените и мажите;	Еднаш годишно: • Септември 2020 година, • Март 2021 година;
Стратешка цел 1: Жените и мажите имаат еднакви можности за ВЛЕЗ во парламентот **Област 1.3.: Родово сензитивен систем за управување на човечки ресурси**				
1.3.1 Развој на родово сензитивни механизми за вработување и унапредување врз принципите на правична застапеност и родова еднаквост	Воведен независен систем за управување со човечки ресурси;	Вработувањата и унапредувањата во службата се прават во согласност со Закон за вработени во јавен сектор (ЗВЈС) и Закон за административни службеници (ЗАС); Вкупниот број на вработени: 68% жени, 32% мажи Вкупниот број на вработени на раководни позиции: 59% жени, 41% мажи Состојба: април 2019	Одделение за човечки ресурси; Потенцијален партнер: НДИ и Центар за Управување со Промени (ЦУП);	По усвојување на соодветната законска рамка за независна собраниска служба.
1.3.2 Да се изработи компаративна анализа за родово сензитивни и семејно сензитивни процедури за работа и работна средина вклучувајќи и флексибилно работно време	Спроведена анализа; Препораките се преставени и дискутирани.	Процедурите за работа се родово неутрални	Одделение за човечки ресурси; Потенцијален партнер: НДИ и Центар за Управување со Промени (ЦУП);	Четврти квартал 2020 година.

Активност/Мерка	Резултат / Индикатор	Основен показател (базна година 2019)	Носител на активноста	Временска рамка
Стратешка цел 2: Жените и мажите имаат еднакви можности за ВЛИЈАНИЕ во работните процедури на парламентот **Област 2.1.: Присуство и капацитет на пратениците во Собранието**				
2.1.1. Спроведување на родова анализа на Деловникот, Законот за Собрание и Кодексот за етичко однесување на пратениците во Собранието на РМ	Спроведена родова анализа со конкретни предлози за измени и дополнувања;	Не постои соодветна анализа.	Парламентарен институт; Потенцијален партнер: Мисија на ОБСЕ во Скопје и ОБСЕ/ОДИХР;	Прв квартал 2020 година.
2.1.2. Измени и дополнувања на Деловникот на РМ, Законот за Собрание на РМ и Кодекс за етичко однесување на пратениците во Собранието на РМ	Деловникот, Законот за Собрание и Кодекс за етичко однесување со измените и дополнувањата стануваат родово сензитивни и се воведуваат родови квоти;	Деловникот, Законот за Собрание и Кодексот за етичко однесување не содржат родово сензитивни одредби.	Комисија за еднакви можности на жените и мажите; Законодавно правен сектор;	Во текот на 2020 во рамките на дијалогот Жан Моне
2.1.3 При формирањето на работните тела, делегациите и пратеничките групи за соработка на Собранието на РСМ, да се обезбеди родово-балансиран состав (мин. 30%)	Сите работни тела се родово балансирани;	Различен состав на работните тела. Некои работни тела се составени само од мажи или жени.	Пратенички групи; Комисија за прашањата на избори и именувања;	Од почетокот на новиот мандат 2020-2024.
2.1.4 Изработка и спроведување на основна обука за родова еднаквост за сите пратеници	Изработен модул, план и материјали за еднодневна обука за родова еднаквост; Вработените во Парламентарен институт се обучени да ја спроведат обуката;	Ориентациона (воведна) програма не содржи модул за родова еднаквост.	Парламентарен институт; Потенцијален партнер: Мисија на ОБСЕ во Скопје	Изработка на програмата до јуни 2020 година. Проведување на обуката на почеток на новиот мандат (2020-2024).

2.1.5 Изработка и спроведување на специјализирана обука за членовите на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, Клубот на пратенички и сите други заинтересирани пратеници	Изработен модул, план и материјали за напредна обука за родова еднаквост; Вработените во Парламентарен институт се обучени да ја спроведат обуката;	Не постои специјализирана обука за родова еднаквост.	Парламентарен институт; Потенцијален партнер: Мисија на ОБСЕ во Скопје	Изработка на програмата до јуни 2020 година. Проведување на обуката на почеток на новиот мандат (2020-2024).

Активност/Мерка	Резултат/Индикатор	Основен показател (базна година 2019)	Носител на активноста	Временска рамка
Стратешка цел 2: Жените и мажите имаат еднакви можности за ВЛИЈАНИЕ во работните процедури на парламентот **Област 2.2.: Организациска поставеност и процедури за Службата**				
2.2.1 Изработка и спроведување на основна пилот обука за родова еднаквост за релевантните сектори во Службата	Најмалку 50 административни службеници успешно ја завршија обуката;	Не постои обука за вработените во Службата.	Парламентарен институт; Одделение за управување со човечки ресурси; Потенцијален партнер: Мисија на ОБСЕ во Скопје	2020-2021 континуирано.
2.2.2 Изработка и спроведување на специјализирана обука за Секторот за работни тела и Законодавно правниот сектор	Најмалку 20 административни службеници успешно ја завршија обуката;	Не постои обука за вработените во Службата.	Парламентарен институт; Одделение за управување со човечки ресурси; Потенцијален партнер: Мисија на ОБСЕ во Скопје	2020-2021 континуирано.

Активност/Мерка	Резултат/Индикатор	Основен показател (базна година 2019)	Носител на активноста	Временска рамка
Стратешка цел 3: Интересите и потребите на жените имаат соодветно МЕСТО на дневниот ред на собранието **Област 3.1.: Структури и алатки за интеграција на родови прашања**				
3.1.1 Интеграција на родова димензија во изработката на следниот Стратешки План на Собранието на РСМ (2022-2024)	Новиот стратешки план содржи родово сензитивни цели и активности;	Тековниот стратешки план не содржи родово сензитивни цели и активности.	Кабинетите на Претседателот и ГС на Собранието на РСМ; Пратенички групи; Буџетски совет;	Втора половина на 2021 година.
3.1.2 Изработка и спроведување на годишна програма на јавни расправи и тематски настани на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите	Усвоена годишна програма; Одржани најмалку 6 јавни расправи/тематски настани годишно;	Вкупно 5 седници од кои 4 јавни расправи (2018 година).	Комисија за еднакви можности на жените и мажите;	Од почетокот на новиот мандат 2020-2024;
3.1.3 Годишна пленарна седница на Собранието на РСМ: Унапредување на родовата еднаквост во РСМ	Седницата е одржана, усвоена резолуција, доставена до Влада на РСМ и добиен извештај за преземени мерки;	Нема тематска пленарна седница.	Претседател на Собрание на СРМ Комисија за еднакви можности на жените и мажите Клуб на пратенички	Еднаш годишно: • Јуни 2020 година, • Јуни 2021 година;
3.1.4 Формиран Клуб на пратенички после парламентарните избори	Клубот е формиран и редовно одржува активности;	Клубот формиран во тековниот мандат 2016-2020.	Пратенички од сите политички партии;	Еден месец по конституирање на Собранието 2020 година.

Активност/Мерка	Резултат/Индикатор	Основен показател (базна година 2019)	Носител на активноста	Временска рамка
Стратешка цел 3: Интересите и потребите на жените имаат соодветно МЕСТО на дневниот ред на собранието **Област 3.2.: Алатки за интеграција на родовите прашања за службата**				
3.2.1 Воведување на постојана работна група за координација на унапредување на родови прашања	Формирана работна група; Усвоен план за работа; Одржани редовни месечни состаноци;	Не постои внатрешен механизам за координација за родови прашања;	Кабинетите на Претседателот и ГС на Собранието на РСМ; Потенцијален партнер: НДИ и Мисијата на ОБСЕ во Скопје;	Прв квартал 2020 година.
3.2.2 Воведување ново работно место во систематизацијата - Советник за родови прашања во Секторот на ГС	Усвоена и прифатена нова систематизација и пополнето работно место;	Не постои работно место во систематизацијата.	Кабинетите на ГС на Собранието на РСМ; Одделение за човечки ресурси;	До крај на 2020 година.

Активност/Мерка	Резултат/Индикатор	Основен показател (базна година 2019)	Носител на активноста	Временска рамка
Стратешка цел 4: Парламентот изработува родово сензитивно ЗАКОНОДАВСТВО **Област 4.1.: Закони и политики за родова еднаквост**				
4.1.1 По предлог на Владата на РСМ да се усвои новиот Закон за еднакви можности на жените и мажите	Новиот закон создава услови за унапредување на родовата еднаквост;	Постоечки Закон за еднакви можности на жените и мажите усвоен во 2012.	Комисија за еднакви можности на жените и мажите	До крај на 2020 година.
4.1.2 По предлог на Владата на РСМ да се усвои нова Стратегија за родова еднаквост	Стратегијата е усвоена од Собранието на РСМ;	Стратегија за родова еднаквост 2013-2020.	Комисија за еднакви можности на жените и мажите	До крај на 2020 година.
4.1.3 Годишни тематски/стручни средби со Министерство за труд и социјална политика и координаторите за еднакви можности во министерствата	Одржани тематски средби;	Нема редовни средби.	Комисија за еднакви можности на жените и мажите; Сектор за работни тела	Квартални средби почнувајќи од третиот квартал 2020 година.

Активност/Мерка	Резултат/Индикатор	Основен показател (базна година 2019)	Носител на активноста	Временска рамка
Стратешка цел 4: Парламентот изработува родово сензитивно ЗАКОНОДАВСТВО **Област 4.2.: Интегрирање на родовите прашања во законите**				
4.2.1 Измени на Деловникот за да се создаде обврска кон предлагачот на закон да доставува предлог закон со ПВР кое вклучува родова анализа (тесно поврзана со активност 2.1.2)	Деловникот на РМ е изменет; Предлог законите содржат родова анализа;	Деловникот нема одредба која регулира родова анализа на законите; Предлог законите не содржат родова анализа;	Комисија за еднакви можности на жените и мажите; Законодавно-правна комисија	Во текот на 2020 во рамките на дијалогот Жан Моне
4.2.2 Развој на капацитетите на Службата за спроведување на родова анализа на предлог закони и други акти	Одржани обуки за претставници на Службата; Родови анализи се спроведуваат на барање на пратеници и работни тела ;	Не се спроведува родова анализа во Собранието на РСМ.	Парламентарен институт Потенцијален партнер: : НДИ и Мисијата на ОБСЕ во Скопје;	Почнувајќи од 2021.

Активност/Мерка	Резултат/Индикатор	Основен показател (базна година 2019)	Носител на активноста	Временска рамка
Стратешка цел 4: Парламентот изработува родово сензитивно ЗАКОНОДАВСТВО **Област 4.3.: Надзор на родова еднаквост**				
4.3.1 Изработка и спроведување на годишен план на надзорни расправи	Најмалку една расправи годишно со заклучоци; КЕМ ја следи имплементацијата на заклучоците;	Нема одржани надзорни расправи на тема родова еднаквост во 2019.	Комисија за еднакви можности на жените и мажите; Сектор за работни тела;	Секоја година од 2021 година
4.3.2 Постојано следење на имплементација на препораките од меѓународните ратификувани договори и конвенции – со фокус на CEDAW и GREVIO	Одржани годишни јавни расправи за CEDAW, GREVIO и други меѓународни договори и конвенции.	Не се одржуваат редовни јавни расправи во врска со меѓународните договори и конвенции.	Комисија за еднакви можности на жените и мажите; Сектор за работни тела; Други работни тела;	Секоја година од 2020 година
4.3.3 Теренски посети во реализација на надзорната функција на Собранието на РСМ	Одржани најмалку три теренски посети годишно.	Не се спроведуваат теренски посети.	Комисија за еднакви можности на жените и мажите; Сектор за работни тела; Други работни тела	Секоја година од 2020 година
4.4.4 Зголемување на бројот на пратенички прашања поврзани со родова еднаквост	Зголемен број на пратенички прашања; Поголемо присуство на теми поврзани со родова еднаквост на пленарни седници	Непознат број на пратенички прашања за родова еднаквост.	Пратенички групи; Клубот на пратенички;	Еден месец по конституирање на Собранието 2020 година.

Активност/Мерка	Резултат/Индикатор	Основен показател (базна година 2019)	Носител на активноста	Временска рамка
Стратешка цел 5: Парламентот ја исполнува својата СИМБОЛИЧНА функција Област 5.1.: Промоција на родова еднаквост				
5.1.1 Изработка и имплементација на календар на активности за одбележување на важни датуми за правата на жените и родова еднаквост	Најмалку 5 настани (изложби, дискусија, филмски проекции) од годишниот календар;	Нема структурен план на активности за промоција на родова еднаквост.	Сектор за јавно информирање и односи со јавноста; Клуб на пратенички; Комисија за еднакви можности на жените и мажите; Парламентарен институт	Секоја година од 2021 година
5.1.2 Воведување на годишна награда за родова еднаквост	Наградени граѓани и граѓанки за нивниот придонес во одредени области од јавната сфера;	Нема годишни награди.	Кабинет на претседател на Собрание на РСМ; Кабинет на ГС на Собрание на РСМ; Комисија за еднакви можности на жените и мажите; Клубот на пратенички	Секоја година од 2021 година

Активност/Мерка	Резултат/Индикатор	Основен показател (базна година 2019)	Носител на активноста	Временска рамка
Стратешка цел 5: Парламентот ја исполнува својата СИМБОЛИЧНА функција **Област 5.2.: Родова еднаквост во комуникацијата**				
5.2.2 Изработка и спроведување на упатство за користење на родово сензитивен јазик во работењето на Собранието на РСМ	Изработено упатство по консултации со експертска јавност и граѓанското општество; Собранието користи родово сензитивен јазик во различни прилики (односи со јавност);	Собранието не користи доследно родово сензитивен јазик.	Сектор за јавно информирање и односи со јавноста; Сектор за работни тела; Сектор за седници на Собранието; Комисија за еднакви можности на жените и мажите; Потенцијални партнери: Институт за македонски јазик “Крсте Мисирков” Институт за духовно и културно наследство на Албанците	Најкасно до јуни 2021.

4. МОНИТОРИНГ НА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈАТА

По усвојување на Планот на Активности 2020-2021 за унапредување на родовата сензитивност на Собранието на Република Северна Македонија, се формира работна група која ќе биде надлежна за следење на спроведувањето на активностите предвидени со овој план.

Работната група е составена од најмалку три (3) пратенички и пратеници од Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, три (3) пратенички од Клубот на пратенички и пет (5) претставници на стручната служба вклучувајќи го и Парламентарниот Институт.

Со работната група претседава Претседателката на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, нејзина заменичка е Претседателката на Клубот на пратенички, а во работата помага Генералниот Секретар на Собранието на Република Северна Македонија.

Работната група ги има следните надлежности:

- Мониторинг и контрола на спроведувањето на активностите предвидени со Планот на Активности 2020-2021;
- Обезбедува техничка и професионална поддршка во реализацијата на активностите предвидени со Планот за Активности 2020-2021;
- Одржува редовни месечни состаноци;
- Составува извештај за реализација на активностите предвидени во Планот за Активности 2020-2021 и го поднесува до Претседателот на Собранието на Република Северна Македонија;
- Врши евалуација и проценка по истекување на периодот предвиден за реализација на Планот на Активности;
- Врши други задачи и активности кои придонесуваат кон реализација на Планот на Активности 2020-2021.

Работната група се формира најкасно десет (10) работни дена по усвојување на Планот на Активности 2020-2021 за унапредување на родовата сензитивност на Собранието на Република Северна Македонија.

Работната група се формира најкасно еден (1) месец по формирањето на новиот парламентарен состав во 2020 и формирањето на работните тела.