



МИНИСТЕРСТВО ЗА ОДБРАНА
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

СЕКТОР ЗА КАДРОВСКИ МЕНАЏМЕНТ

**ПРОГРАМА
ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ
НА МАЖИТЕ И ЖЕНИТЕ ВО МИНИСТЕРСТВОТО ЗА
ОДБРАНА И АРМИЈАТА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

Скопје , 2009 година

СОДРЖИНА

- **ВОВЕД**
- **ФАКТИЧКА СОСТОЈБА**
- **ЦЕЛИ**
- **ЦЕЛНА ГРУПА**
- **НАЧИН НА ОСТВАРУВАЊЕ НА ЦЕЛИТЕ**
- **ВНАТРЕШНА КОМУНИКАЦИЈА**
- **ОЧЕКУВАНИ РЕЗУЛТАТИ**
- **БУЏЕТ**
- **ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА**
- **МОНИТОРИНГ И ЕВАЛУАЦИЈА**

• В О В Е Д

Една од детерминираниите политики во Стратегијата за управување на човечки ресурси во Министерството за одбрана и Армијата на Република Македонија, Политиката за еднакви можности е втемелена врз општопризнатите цивилизациски принципи и базичните принципи од Уставот на Република Македонија, во кој, во делот на граѓански и политички слободи и права е утврдено дека “граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба”.

Со наведените одредби се утврдува принципот на рамноправност и се гарантираат еднакви права за сите. Тргувајќи од овие начела, а имајќи ги во вид целите, потребите и визијата за развојот на одбраната и човечкиот фактор како двигател на сите прогресивни промени, како основна цел во Стратегијата за управување на човечки ресурси е наведено: развивањето на одбраната во работодавец кој нуди еднакви шанси за сите, без оглед на половата, етничка, верска, партиска, политичка и друга припадност и кој обезбедува соодветно образование, обука и поддршка на сите вработени.

Со оглед на тоа што во Министерството за одбрана и Армијата на Република Македонија се имплементираат посебните Програми за соодветна и правична застапеност на припадниците на етничките заедници, а предмет на Законот за еднакви можности на жените и мажите донесен во мај 2006 година е воспоставување на еднакви можности за жените и мажите во сите области од општествениот живот, предмет на оваа Програма е промовирање на можностите и начините за воспоставување на основни и посебни мерки и активности кои ќе допринесат за создавање на еднакви можности за жените и мажите вработени во Министерството за одбрана и на служба во Армијата на Република Македонија и создавање услови за работната средина во која припадниците од обата пола, во континуитет, ќе се инкорпорираат и на кои, под еднакви услови, ќе им бидат достапни сите работни места и ќе им се овозможат еднакви услови во сите сегменти од професионалната ангажираност и развој во кариерата..

Овие мерки и активности треба да допринесат и во превенцијата на секаков вид директна или индиректна дискриминација врз основа на полот и вознемирување и сексуално вознемирување во смисла на одредбите и дефинициите дадени во Законот за еднакви можности на жените и мажите.

Воспоставувањето на еднакви можност на жените и мажите е обврска на целото општество и активностите се изведуваат координирано, во рамките на сите институции, во согласност со Националниот план за акција за родова равноправност за 2007-2012 година донесен од Собранието на Република Македонија. Ова значи воведување на родовата перспектива во развојот на сите политики, програми и проекти во органите, во рамките на нивните надлежности. Во Националниот план за акција за родова равноправност за 2007-2012 се определени десет стратешки области на дејствување, а Министерството за одбрана е еден од носителите на стратешки област на дејствување –Жените и мировните активности и стратешката цел 1-Интегрирање на родовата перспектива во мировната и безбедносна политика на Република Македонија.

• **ФАКТИЧКА СОСТОЈБА**

Формални пречки при ангажирањето на жените на било кое работно место во Министерство за одбрана и Армија на Република Македонија не постојат, односно во актите за Систематизација и Формација не е предвиден како услов припадност на одреден пол. Меѓутоа, со оглед на специфичноста на воената професија, посебните психо-физички услови кои треба да се поседуваат за успешно извршување на одредени мисии, историските предрасуди и стереотипи за припадноста на оваа професија, бројот на застапеност на жените во специфични родови и служби е многу мал.

Во натамошниот текст е даден табеларен преглед на состојбата со застапеност на жените и мажите во Министерството за одбрана и Армијата на Република Македонија, како и застапеноста со оглед на звањата и чиновите на вработените.

Табела бр.1 : Фактичка состојба на половата застапеност на лицата вработени во МО (состојба на 31.01.2008 г.)

ПОЛ	ЛИЦА ВРАБОТЕНИ ВО МО	%
МАЖИ	448	63.1
ЖЕНИ	262	36,9
ВКУПНО	654	100,00

Табела број 2: Фактичка состојба на половата застапеност според звањата на вработените државни службеници во Министерство за одбрана

ЗВАЊЕ	МАЖИ	%	ЖЕНИ	%
Државен советник	8	80,00	2	20,00
Раководител на сектор	4	57,14	3	42,86
Пом. раководител на сектор	10	71,42	4	27,58
Раководител на одделение	31	64,6	17	35,4
Советник	121	69,14	54	30,86
Виш соработник	4	57,14	3	42,86
Соработник	3	37,5	5	62,5
Помлад соработник	19	67,9	9	32,1
Самостоен референт	69	56,1	54	43,9
Виш референт	9	36	16	64
Референт	4	28,6	10	71,4
Помлад референт	14	70,00	6	30,00

Табела бр.3 :

Фактичка состојба на половата застапеност на цивилните лица на служба во Армијата на Република Македонија

ПОЛ	ЦИВИЛНИ ЛИЦА НА СЛУЖБА ВО АРМ	%
МАЖИ	506	49,7
ЖЕНИ	516	50,3
ВКУПНО	1037	100,00

Од прегледитена процентуалниот приказ на половата застапеност во Министерството за одбрана и цивилните лица на служба во АРМ може да се заклучи дека состојбата со еднаквите можности на жените и мажите е задоволителна и е во согласност со зацртаните цели од Акциониот план за родова равноправост и дава слика на балансирана структура .

Сепак, доколку се разгледаат процентуалните показатели според звањата на државните службеници, може да се констатира дека процентот на застапеност на жените опаѓа пропорционално со степенувањето на звањата на државните службеници, односно застапеноста на жените е помала кај раководните структури.

Табела бр.4 :

Фактичка состојба на половата застапеност на воените лица: офицери, подофицери и професионални војници во Армијата на Република Македонија (состојба на 30.12.2008 г.)

ПОЛ	Офицери	%	Подофицери	%	Професионални Војници	%	Вкупно	%
Мажи	1050	92,1	1551	88,7	3886	97,7	6487	94,5
Жени	90	7,9	197	11,3	89	2,3	376	5,5
ВКУПНО	1140	100,00	1748	100,00	3975	100,00	6863	100,00

Од прегледот на фактичката состојба на персоналот вработен во структурите на Армијата на Република Македонија даден во горните табели, на прв поглед може да се констатира дека во досегашниот период во структурата на воените лица во Армијата не се водело доволно сметка за сразмерната застапеност на припадниците од женскиот и од машкиот пол, додека во структурите на во Министерството за одбрана и кај цивилните лица на служба во Армијата на Република Македонија половата равноправност е очигледна. Постојат оправдани причини за неприменување на сразмерната застапеност на припадничките од женскиот пол во оваа структура. Пред се, се работи за професија за која, општоприфатено беше мислењето дека е “машка” работа, не само кај нас, туку и во светот, заради што и општите работни и професионални услови беа прилагодувани за мажите, припадници на оваа професија. Како дел на воените сили поголем број на жени се вклучија во АРМ во последната декада поради што треба да очекуваме во наредниот период да се зголеми бројот на жени со повисоки чинови поставени на командни должности. Од табела бр.4 се гледа дека застапеноста на жените кај воените лица во АРМ изнесува **5,5 %**. Оваа бројка на прв поглед се чини дека е мала, но споредувајќи ја со застапеноста на жените во останатите НАТО Армиите се доаѓа до заклучок дека бројката е реална.

Следењето на трендовите на модерните армии во светот покажуваат дека на зголемувањето на застапеноста на женскиот пол во армиските структури сега се посветува големо внимание (во НАТО Армиите жените учествуваат со 10,24%), заради што целна група за регрутирање и за примена на мерките за привлекување на персонал во наредниот период треба да биде и женската популација.

Како последица на малиот број на жени во Армијата на Република Македонија, највисокиот чин во моментот на жена припадник на Армијата е потполковник. Но евидентно е учеството на жените во сите активности, пред се во мисиите во странство.¹

Застапеноста на жените во Армијата е најмала кај професионалните војници и во овој дел е потребно воспоставување на посебни мерки во рамките на Програмата за привлекување на квалитетен персонал за зголемување на интересот како за доброволно служење на воениот рок кај жените, така и за нивно вработување.

За подобрување на половата структура во армискиот дел е определено донесување и имплементирање на посебен проект, не само поради специфичностите за регрутирање и условите и критериумите кои треба да ги исполнува регрутираниот персонал, туку и заради подобрувањето и прилагодувањето на работните услови и средства, со што ќе се придонесе за

¹ 11 жени од составот на АРМ се наоѓаат во Воените Мисии во странство

прием на поголем број жени во армиските редови (прилагодување на посебни простории, подобрување на униформата, едукација за специфичностите при учество на жените во мисии и сл.).

Видно е дека значаен елемент за отстранување на проблемот со недоволната застапеност на жените во Армијата е зголемувањето на интересот за доброволно служење на воениот рок и вработување во нејзините редови, односно целосно имплементирање на утврдените мерките од Програмата за привлекување на квалитетен и стручен кадар, со што ќе се овозможи успешна селекција и регрутирање на најдобрите.

Каков е интересот за работно ангажирање како професионални војници и за доброволно служење на воениот рок, со оглед на полот, може да се види на долните табели.

Табела бр.5 : *Интерес за работа како професионален војник по јавните огласи во 2007 година*

ПОЛ	ИНТЕРЕС ЗА РАБОТА КАКО ПРОФЕСИОНАЛЕН ВОЈНИК	%
МАЖИ	2243	96,05
ЖЕНИ	92	3,45
ВКУПНО	2335	100,00

Табела бр.6 : *Интерес за доброволно служење на воениот рок во 2007 година*

ПОЛ	ИНТЕРЕС ЗА ДОБРОВОЛНО СЛУЖЕЊЕ НА ВОЕН РОК	%
МАЖИ	1811	93,11
ЖЕНИ	134	6,89
ВКУПНО	1945	100,00

Таргетно насочена, агресивна и осмислена кампања за регрутирање при идните огласи за прием, заедно со подобрување на општите услови за работа ќе придонесе за зголемување на интересот за доброволно служење на воениот рок и вработување како професионален војник од страна на жените.

- **ЦЕЛИ**

Целта на Програмата за еднакви можности е превземање на мерки и активности заради промовирање и развивање на принципите за воспоставување на еднакви можности за жените и мажите во делот на одбраната, во Министерството за одбрана и Армијата на Република Македонија и воспоставување на услови за балансирано учество на жените и мажите во сите делови од работните процеси и нивно поставување на сите должности како и отстранување на пречки за развивање на овие принципи. Целта на оваа Програма е и превенција и отстранување на нееднаквиот третман на вработените жени и мажи и воспоставување на услови за воведување на еднакво учество на жените и мажите во сите делови од работниот процес, еднаков статус и третман во остварувањето на сите права од работен однос и во развојот на индивидуалните потенцијали, како и стекнувањето на еднакви придобивки од резултатите на трудот.

Во согласност со стратегиските одбрамбени цели и обврските кои произлегуваат од одредбите од Законот за еднакви можности на жените и мажите потребно е да се развиваат мерки и активности кои ќе го промовираат принципот за воспоставување на еднакви можности за жените и мажите во сите сфери на работа и одлучување во Министерството за одбрана и Армијата на Република Македонија како и во остварувањето на Стратешката цел од Националниот план за акција за родова равноправност 2007-2012 –*Интегрирање на родовата перспектива во мировната и безбедносна политика на Република Македонија.*

За целосно и консеквентно развивање на принципот на еднакви можности на жените и мажите потребно е развивање на мерки и активности кои ќе доведат до инкорпорирање на родовата перспектива во сите политики, програми и проекти во Министерството и Армијата кои придонесуваат за достигнување на зацртаните стратешки цели.

- **ЦЕЛНА ГРУПА**

Целна група на оваа програма се сите лица вработени во Министерството за одбрана и Армијата на Република Македонија, како и оние државјани на Република Македонија кои пројавуваат интерес да бидат вработени во овие структури, со посебен осврт на жените, кои во моментот се помалку застапени, особено во структурата на Армијата на Република Македонија.

• НАЧИН НА ОСТВАРУВАЊЕ НА ЦЕЛИТЕ

Целите на оваа Програма се остваруваат преку:

- Промовирање и развивање на принципите за еднакви можности на жените и мажите во Министерството за одбрана и Армијата на Република Македонија и следење и анализа на родовата перспектива ;
- Имплементирање на одредбите од Законот за еднакви можности;
- Интегрирање на родовата перспектива во мировната и безбедносна политика на Република Македонија;
- Препознавање и санкционирање на обидите за било какво дискриминирање во текот на работните процеси или при вработување;
- Обука и едукација за родовата еднаквост,организирање на кампањи и образовно-промотивни активности за јавна промоција и запознавање со Резолуцијата 1325-Жени и мир и сигурност на СБОН и родова перспектива ;
- Отстранување на објективни пречки за остварување на еднаков третман во работните процеси помеѓу мажите и жените;
- Поттикнување на вработување на помалку застапениот пол;
- Создавање или подобрување на условите за работа и преку развивање на правната , здравствена и друга заштита и преку вклучување на родовата перспектива во сите политики и програми;
- Отстранување на можностите за појава на било какво однесување кое може да биде квалификувано како директна или индиректна дискриминација или вознемирување и сексуално вознемирување, во смисла на одредбите на Законот за еднакви можности.

МЕРКИ И АКТИВНОСТИ ЗА ОСТВАРУВАЊЕ НА ЦЕЛИТЕ НА ОВАА ПРОГРАМА

- 1. Запознавање на сите вработени во органот со одредбите од Уставот на Република Македонија, Меѓународните Документи и други прописи кои се однесуваат на родовата еднаквост и положбата на жените во вооружените сили, со Законот за еднакви можности на жените и мажите, Националниот план за акција за родова равноправност и со другите прописите кои се однесуваат на родова еднаквост, како и со постапката за утврдување на нееднаков третман на мажите и жените и со правната заштита на дискриминираните лица.*

Начин на остварување-----преку објавување на наведените документи на WEB Порталот на Министерството за одбрана, преку дистрибуција на промотивен материјал кој се однесува на родовата еднаквост и преку посебна едукација и професионална обука за вработените од делот за еднакви можности на жените и мажите.

Носител на активност-----Министерство за одбрана (Сектор за човечки ресурси, Одделение за односи со јавноста), ГШ на АРМ –(Канцеларија за односи со јавноста,Г-!).

Рок ----- Март 2009 година.

Основни мерки и активности кои треба да бидат превземени со цел промовирање на вредностите за родова еднаквост се од аспект на промовирање и информирање на сите вработени во органот за општите нормативни и промотивни одредби и мерки кои егзистираат во државата и органот, а се однесуваат на развивање на принципите за еднаквите можности на жените и мажите. Ова се дел од мерките за општа едукација за родова еднаквост на сите вработени.

- 2. Проект за утврдување на мерки и активности за подобрување на родовата структура во Армијата на Република Македонија*

Носител на активност -----ГШ на АРМ(Г-1) во координација со Министерство за одбрана (Сектор за кадровски менаџмент).

Рок- -----Април 2009 година.

Како посебна мерка во оваа Програма е предвидено донесување на посебен проект за подобрување на родовата структура во армискиот дел. Ова е резултат на специфичностите на професијата и на регрутирање на персоналот во Армијата на Република Македонија и потребата од подобрување и прилагодување на дел од работните услови и средства со

специфичните потреби на жените (прилагодување и изградба на посебни простории, подобрување на квалитетот и изгледот на униформата и сл.) како и отстранување на објективните пречки кои доведуваат до создавање на нееднакви можности за развивање на работниот потенцијал и напредување во службата.

3. *Нормирање, пријавување, утврдување и санкционирање на секое несоодветно, неморално или непристојно однесување, повреда на личното достоинство и предизвикување на заплашување, одбивност, деградирање, понижување или навредливо однесување кон вработените врз основа на полот;*

Нормирање, пријавување, утврдување и санкционирање на секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, што претставува директна или индиректна дискриминација, сексуално и друго вознемирување .

Во Законот за еднакви можности на жените и мажите дадени се дефинициите усогласени со Европското законодавство за значењето на поимите: дискриминација, директна дискриминација, индиректна дискриминација, вознемирување и сексуално вознемирување. Ова е основа и отвора можност и за дисциплинско санкционирање на дејствија и однесувања во органот со кои се повредуваат права врз основа на пол.

Носител на активност: ----- Секторот за персонални и правни работи во соработка со вработените од сите организациони облици во Министерството за одбрана и Армијата на Република Македонија.

Рок: -----Мај 2009 година .

4. *Јавно објавување и промовирање на законските и програмски задолженија, надлежности и должностите на Координатор за еднакви можности во Министерството за одбрана преку објавување на WEB Порталот на Министерството за одбрана и доставување на писмени Извештаи за неговото работење.*

Согласно со одредби од Законот за еднакви можности во Министерството за одбрана е именуван од страна на Владата на Република Македонија Координатор за еднакви можности чија основна должност е координирање на воспоставувањето на еднаквите можности во органот во рамките на утврдените стратешки цели во оваа област во Република Македонија.

Носител на активност: Сектор за кадровски менаџмент-Координатор за еднакви можности во Министерството за одбрана

Рок : -Март 2009 година

5. Превземање на мерки и активности во рамките на Програмата за привлекување на квалитетен персонал, за зголемување на интересот на жените за доброволно служење на воениот рок и нивно вработување во сите структури, посебно во Армијата на Република Македонија.

Преку спроведување на широки промотивни кампањи во кои таргет група ќе бидат припадничките од женскиот пол во форма на поттикнување на нивното пријавување за доброволно служење на воениот рок и вработување во армиските структури. Превземањето на поагресивни кампањи во кои ќе се промовираат достигнувањата на полето на еднакви можности во делот на одбраната, учеството на жените во мисии, промовирањето во повисоки чинови и должности. Овие охрабрувачки и програмски мерки се еден од начините за зголемување на застапеноста на жените во органот.

Носител на активност: ----ГШ на АРМ, (Канцеларија за односи со јавноста, Г-1,) во координација со Сектор за кадровски менаџмент, Сектор за цивилна одбрана, Одделение за односи со јавноста.

Рок: -----Март 2009 година, континуирано.

6. Изготвување на посебна Програма за здравствена заштита за жените во Министерството за одбрана и Армијата на Република Македонија, со воведување на задолжителни општи годишни лекарски прегледи, а особено организирање и спроведување на бесплатен ПАП-тест и мамографија.

Носител на активност:----- Сектор за кадровски менаџмент и Г-1 во соработка со Служба за воено здравство.

Рок:-Април 2009 година

7. Воспоставување на соработка на полето на промовирање на принципите за еднакви можности со институции и владини и невладини организации во земјата и странство заради стекнување и размена на искуства од оваа област.

Носител на активност:----- Сектор за политика и планирање, Сектор за меѓународна соработка, Сектор за кадровски менаџмент, ГШ на АРМ.

Рок: Континуирано.

8. Организирање на кампањ и образовно-промотивни активности за јавна промоција и едукација за родова еднаквост и перспектива за сите вработените и за запознавање со Резолуцијата 1325 Жени, мир и сигурност на СБОН и родова перспектива за учесниците во мировните мисии и реализирање на континуирана обука на вработените за родовата равноправност и родовата перспектива, со посебен осврт на активностите од Стратешката цел 1 од делот на Националниот план за акција за родова равноправност – Жените и мировните активности..

Носител на активноста-----Сектор за кадровски менаџмент, ГШ на АРМ-Г-1 во соработка со Министерство за труд и социјална политика-Сектор за еднакви можности, Мисиите на ОБСЕ и НАТО и други партнерски земји и организации. реализирање на континуирана обука на вработените за родовата равноправност и родовата перспектива, *со посебен осврт на активностите од Стратешката цел 1 од делот на Националниот план за акција за родова равноправност –Жените и мировните активности со промоција на Резолуцијата 1325 .Како една од одговорните институции и носители на имплементацијата на оваа цел е Министерството за одбрана .*

Рок –Април 2009 –континуирано

• ВНАТРЕШНА КОМУНИКАЦИЈА

Секторот за човечки ресурси е надлежен за координација на мерките и активностите кои се однесуваат на имплементирање на оваа Програма и има надлежност за евиденција, анализа и изготвување на Информации за родовата застапеност на персоналот во Министерството за одбрана и Армијата на Република Македонија..

Во член 13 од Законот за еднакви можности се определени обврските на Министерството за соработка на полето на еднакви можности со Министерството за труд и социјална политика, како носител на обврската за имплементирање на овој Закон и Акциониот план . За таа цел е определено службено лице-координатор кое ќе ги координира работите од надлежност на Министерството за одбрана за воспоставување на еднакви можности на мажите и жените, при што ја има и обврската за изготвување и доставување на Годишен извештај за спроведување на Законот за еднакви можности, кој ќе биде доставуван до надлежното министерство.

- **ОЧЕКУВАНИ РЕЗУЛТАТИ**

Со реализацијата на мерките и активностите предвидени во оваа Програма се очекуваат создавање функционална и квалитетна одбранбена структура со избалансирано учество на припадниците од обата пола во нејзината структура, но пред се, со квалитетни субјекти избрани со почитување на принципите на стручност и компетентност, кои имаат подеднакви услови и можности за развој на своите индивидуални способности и користење на резултатите од трудот.

Со подобрување на условите за работа, со следење на трендовите во модерните армии, со целосно имплементирање на мерките за привлекување на стручен и образуван кадар, со задржување на принципот на стручност, компетентност, лојалност, храброст и лидерство, безрезервна посветеност во извршувањето на работите и задачите, професионализам, чувство на гордост, традиција, самодисциплина и почит спрема другите може да се очекува и зголемување на заинтересираноста на жените за служба во Армијата и зголемување на застапеноста во нејзините редови.

Ова е единствениот начин на кој може да се развиваат определбите за еднаквоста и рамноправноста и во наредниот период. Само декларативната проекција на процент на застапеност на жените, без нивно реално учество во сите нивоа на одлучување и работа во органот и без зачувување на принципите на стручност и компетентност, доведува до вулгаризација на принципот за еднакви можности на жените и мажите.

Учеството на припадници од сите слоеви на општеството во одбраната е морален и политички приоритет. Концептот на разновидност применет во структурите на Министерство за одбрана и Армија на Република Македонија е заснован врз ставот дека различни луѓе носат разновидни перспективи во организацијата. Исто така, овој модел на организација ги почитува индивидуалните потреби и способности и го зголемува капацитетот на одбраната за мобилизирање на човечките ресурси како одговор на непредвидливи ситуации.

- **БУЏЕТ**

Средства за реализација на Програмата се обезбедуваат од буџетот на Министерството за одбрана. Активностите предвидени во оваа Програма се изведуваат во рамките на активностите на определените организациони единици во Министерството за одбрана и Армијата на Република Македонија како и во соработка со надлежни институции и организации, заради што средства за реализација на Програмата се обезбедуваат од буџетот на Министерството за одбрана, а со дел може да партиципираат и други институции.

За реализирање на активностите кои како посебни проекти се наведени во делот за мерки и активности за реализирање на целите на Програмата треба да се планираат средства во вкупен износ од 1.500.000, 00 денари и тоа:

За промотивни материјали и нивна дистрибуција	400.000,00 денари
За реализирање на Програма за здравствена заштита за жените во Министерството за одбрана и Армијата на Република Македонија	600,000,00 ден.
За едукација и обука за родовата еднаквост	500,000,00 ден

Финансиските импликации од предложената Програма ќе бидат прецизирани по изготвувањето на предложените посебните проекти .

- **ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА**

Имплементацијата на Програмата ја вршат Секторот за управување со човечки ресурси и ГШ на АРМ (Г-1). Раководителите на наведените организациски облици се одговорни за реализација на Програмата.

- **МОНИТОРИНГ И ЕВАЛУАЦИЈА**

Мониторинг и евалуација на успехот на оваа Програма се врши годишно, врз основа на Годишен извештаи од Секторот за управување со човечки ресурси кој се доставува до Управната група за Министерството за одбрана и Генералштабот на Армијата на Република Македонија .

Сите организациони единици во Министерството за одбрана и Армијата на Република Македонија кои имаат надлежност за спроведување на мерки од оваа програма, доставуваат месечни извештаи до Секторот за управување со човечки ресурси.

Доставување на Годишен извештај за имплементација на Законот за еднакви можности на жените и мажите до Владата на Република Македонија, што ја вклучува и оваа Програма, е и законска обврска на Министерството за одбрана.

Ревизија, изменувања и дополнувања на оваа Програма се врши на начин и постапка предвидена за нејзиното донесување.

МИНИСТЕР ЗА ОДБРАНА
Зоран Коњановски

