

## Препораки за зајакнување на имплементацијата на Нацрт акцискиот план за род и климатски промени



*Empowered lives  
Resilient nations.*

Документот е подготвен во рамките на проектот “Четврт национален план и Трет двогодишен извештај за климатски промени”, кој се имплементира со техничка и финансиска поддршка на Програмата за развој на Обединетите нации (UNDP) и на Глобалниот фонд за животна средина (GEF).

Ноември, 2019  
Олгица Апостолова

I. Вовед .....	3
II. Препораки за зајакнување на имплементацијата на Нацрт акцискиот план за род и климатски промени .....	6
1. Интерсекција на родот и климатските промени во политиките .....	6
2. Креирање регистар на лица кои работат во областа на родовата еднаквост и во областа на климатските промени на административно ниво.....	8
3. Собирање родово поделени податоци во областа на климатските промени .....	8
4. Анализа на поврзаноста на родот и климатските промени, преку собирање на статистички податоци со цел креирање ефективни мерки .....	9
5. Зајакнување на капацитетите на главните чинители од областа на родовите прашања и од областа на климатските промени.....	9
6. Предлог модел за формирање тело надлежно за координирање на имплементацијата на Нацрт Акцискиот план за род и климатски промени .....	11

## I. Вовед

Во рамките на проектите за климатски промени кои Министерството за животна средина и просторно планирање ги спроведува со поддршка на Програмата за развој на Обединетите нации (UNDP), се подготви Нацрт акциски план за интегрирање на родовите прашања во климатските промени. Истиот предвидува конкретни чекори со кои преку зголемување на знаењето и свесноста на сите релевантни засегнати страни за родовите прашања и за прашањата поврзани со климатските промени, ќе се изградат институционални капацитети за конкретни акции во оваа област, и на ниво на креирање на политики и на нивна имплементација. Министерството за труд и социјална политика активно учествува во и ги поддржува сите овие активности.

За таа цел, во периодот септември-октомври 2019 година се направи Истражување за вклученоста на родовата перспектива во националните политики за климатски промени, со осврт на меѓународните стандарди, националната институционална поставеност, план за зајакнување на имплементацијата на Нацрт Акциски план за интегрирање на родовите прашања (Четврт национален план за климатски промени/трет двогодишен извештај. Во понатамошниот текст: Нацрт Акциски план за род и климатски промени), како и анализа на родовата поделба на улогите, потребите и препреките на жените и мажите во 4 сектори: Искористување на енергија во домаќинствата, Транспорт, Земјоделство и ИКТ (информациски и компјутерски технологии).

За потребите на поддршка на имплементацијата на Нацрт Акцискиот план за род и климатски промени, со цел идентификување на препреките и потребите за негова имплементација, во периодот Септември-Октомври, 2019 година, како дополнување на горе споменатото истражување, се спроведе квалитативната анализа со цел увид на следново:

- Интерсекцијата на родот и климатските промени во постојната и планираната национална стратешка и законска рамка од двете области (род и климатски промени)
- Степенот на институционална (интер/интра) соработка за вклучување на родовите прашања во процесите на планирање на климатски промени;

Анализата беше спроведена со таргетирање на следниве групи на чинители, на ниво на донесување одлуки и административно ниво преку следните методи:

- Прашалник за поддршка на имплементацијата на Нацрт Акцискиот План за род и климатски промени беше доставен до Координаторите за еднакви можности во Органите на државната управа релевантни во областа на климатските промени<sup>1</sup> (листа на одговори во прилог). Целта на овој прашалник беше да се направи увид во нивото на (1) запознаеност на Координаторите со постојните политики на нивните институции за климатски промени, (не)вклученоста на родовата перспектива, како и (2)увид во нивото на запознаеност на Координаторите во разликите од негативните влијанија на климатските промени врз основа на род, различните можности, препреки, потреби и улоги во секторите поврзани со климатските промени. (3) идентификување на потребите на Координаторите со цел ефективна имплементација на Акцискиот план за род и климатски промени и креирање Модул за обука.

---

<sup>1</sup> Одговори добиени од: Агенција за храна и ветеринарство, Агенција за млади и спорт, Агенција за планирање на просторот, Министерство за економија, Агенција за млади и спорт, Агенција за јавно здравје, Агенција за промоција и поддршка на туризмот, Министерство за образование и наука, Министерство за транспорт и врски, Министерство за здравство, Генерален секретаријат на Влада на РСМ, Министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство

- **Интервјуа** со Државен секретар и Државен советник за еднакви можности при Министерството за труд и социјална политика (МТСП), Државен советник за климатски промени при Министерството за животна средина и просторно планирање (МЖСПП), Консултација со Државен секретар при МЖСПП, Интервју со Претседателка на Интер-ресорска консултативна и советодавна група за еднакви можности (Интер-ресорска група)
- **Прашалник** доставен до Национален Комитет за климатски промени (НККП) со цел (1) увидот во степенот на инкорпорираност на родовата перспектива во работата на НККП заради преземање понатамошни активности со цел ефикасна интеграција на родовата перспектива во политиките за климатските промени како и ефективна реализација на ниво на донесување одлуки и креирање политики<sup>2</sup>, и
- **Прашалник** доставен до членовите на Интер-ресорска група за еднакви можности. Целта на овој прашалник беше (1) увид во работата на групата во делот на родот и климатските промени како и (2) утврдување на методите за вклучување на групата во поддршката на имплементацијата на Нацрт акцискиот план за род и климатски промени<sup>3</sup>.

Врз основа на резултатите од анализата се креираа препораки за:

- Препораки за зајакнување на имплементацијата на Нацрт акцискиот план за род и климатски промени и вклучување на родовата перспектива во политиките за климатски промени,
- Предлог модел за формирање тело надлежно за координирање на имплементацијата на Акцискиот план.

### **1. Интерсекција на родот и климатските промени во постојната и планираната национална стратешка и законска рамка од двете области**

И покрај тоа што во Република Северна Македонија постои институционална родова машинерија на централно и локално ниво од една страна, како и правна рамка за родова еднаквост и недискриминација врз основа на пол од друга страна, сепак, климатските промени и нивните негативни влијанија, поточно мерки за рамноправно и родово одговорно вклучување на обата пола во деловите на адаптација и ублажување не се воведени во институционалната, правната и стратешката рамка.

На централно ниво, климатските промени не се предвидени во ниту еден од постојните стратешки документи и соодветните оперативни и акциони планови од областа на родовата рамноправност од една страна. Од друга страна, националната стратешка рамка за животната средина и климатски промени е родова слепа, со исклучок на постоењето на Нацрт акцискиот план за род и климатски промени, како дел од Двогодишните извештаи за климатски промени, но истиот не е ставен во функција, односно не се имплементира<sup>4</sup>. Климатските промени не се вклучени во постојните политики за родова еднаквост на жените и мажите на национално ниво.

<sup>2</sup> Одговори добиени од: Секретаријат за европски прашања, Министерство за одбрана

<sup>3</sup> Одговори добиени од: МЖЛ, Министерство за Економија, Центар за управување со промени, ЗЕЛС

<sup>4</sup> НККП

## 2. Степен на институционална (интер/интра) соработка за вклучување на родовите прашања во процесите на планирање на климатски промени

Не постои континуирана соработка помеѓу родовите механизми и различните сектори поврзани со климатски промени (животната средина, просторно планирање итн.) во делот на креирање на политиките од областа на климатските промени.

Единствена соработка е забележана при имплементација на проекти за климатски промени кои се спроведуваат во соработка со УНДП, особено при изработката на Нацрт акцискиот план за род и климатски промени како и во рамките на проектот- Зајакнување на институционалните и технички капацитети за подобрување на транспарентноста за климатски промени во рамките на Договорот од Париз (СВИТ проект)<sup>5</sup>.

Не се регистрирани обуки за климатски промени и род за јавната и државната администрација од институции кои работат во полето на климатските промени од една страна, и не се регистрирани обуки за климатските промени за родовата машинерија од друга страна.

Во 2017 година, македонската Влада вовеле систем за е-учење, во кој беа поставени две обуки за родова еднаквост, една основна и една напредна. Државните службеници се должни да поминат низ овие обуки. Овие обуки се фокусирани на прашањата за родова рамноправност и немаат посебен дел за климатските промени или за животната средина и поврзаноста со родот.

Координаторите за еднакви можности на жените и мажите во органите на државната управа не се запознаени со текстот на Акцискиот план за род и климатски промени, не се запознаени со влијанието на родот на ранливоста од негативните влијанија на климатските промени (дали го намалува капацитетот за ублажување и адаптација кон климатските промени), и покрај тоа што некои од нив учествувале на работилници за креирање на политики за климатски промени.

Немаат информација дали мажите и жените имаат еднаков пристап до средствата/сервисите за ублажување и адаптација како и дали климатските промени ги зголемуваат постојните родови разлики и ранливост. Исто така координаторите немаат познавања за причините за различните позиции на жените и мажите во ублажувањето и адаптација кон климатските промени.

Во времето на оваа анализа, не се забележува соработка на интер<sup>6</sup> или интра институционално ниво за поврзувањето на климатските промени и родовата перспектива, односно за второто Координаторите за еднакви можности најчесто не се сте биле вклучени во активности (работилници, консултативни средби, работни групи) и не се консултирани за родовата перспектива при креирањето политики за климатските промени во рамки на нивната институција.

Нема податок за вклученост на Интер-секторската група за еднакви можности во процеси на креирање на политики за климатски промени, додека пак Националниот Комитет за климатски промени во делот на вклучувањето на родовата перспектива како активност го дава примерот со Акцискиот план за род и климатски промени.

Од друга страна, членови на НККП сметаат дека овој комитет не е функционален и треба да се зајакне неговата работа пред се, а потоа да се преземаат чекори за активно вклучување на прашањата поврзани со родот и климатските промени.

Интер-ресорската група го нема разгледувано нацрт Акцискиот план за род и климатски промени и нема дадено предлог за вклучување на родовата перспектива во климатските промени ниту пак

---

<sup>5</sup> Интервју. Државен советник за еднакви можности, МТСП

<sup>6</sup> Помеѓу институции

ресорното Министерство побарало мислење за тоа, но смета дека прашањето е значајно и треба да се работи на тоа, пред се идентификувајќи кои се препреките за вклучување. Периодичните извештаи од институциите немаат родова перспектива во областа на климатските промени поради отсуството на формално барање да се известува за оваа проблематика<sup>7</sup>.

Членовите на оваа група не се информирани за одредени настани поврзани со креирање политики за климатски промени.

Како главен предизвик или пречка во работата на групата за воведувањето на родовата перспектива во политиките за климатските промени е тоа што моментално на ниво на политики родовата перспектива отсуствува во политиките за климатски промени, но и климатските промени не се воведени во политиките за родова еднаквост.

Поради тоа се препорачува и членовите на оваа група да бидат вклучени во обуките за род и климатски промени со цел зајакнување на нивните капацитети.<sup>8</sup>

## II. Препораки за зајакнување на имплементацијата на Нацрт акцискиот план за род и климатски промени

### 1. Интерсекција на родот и климатските промени во политиките

Потребна е ревизија и надградба на постојните централни и локални стратешки документи, акции и оперативни планови за родова еднаквост од една страна и климатски промени од друга страна. Имено, ова треба да се направи со користење на Отворениот метод на координација или пристапот на повеќе чинители (multistakeholders method), што значи дека мора да се воспостави меѓусекторска, меѓуинституционална, интерсекторска и интер-институционална соработка на повеќе нивоа: административно, оперативно и ниво на донесување одлуки.

Институционалниот апарат мора да го консултира граѓанскиот сектор, бизнис секторот и академската фела, со цел да се обезбедат сеопфатни информации за основите, препреките, потребите и можностите за воведување интерсекција на родот и климатските промени.

Ревидирањето и надградбата на постојните стратешки документи за родова еднаквост може да се направи преку формирање на работни групи или други формални меѓу-институционални тела (комисии, работни тела) составени од претставници од сите релевантни институции, граѓанските организации, академскиот и бизнис секторот кои работат во конкретната област.

Од друга страна, треба да се направи ревизија и дополнување на постојните стратешки документи кои се однесуваат на животната средина и климатските промени со цел вклучување на родовата

**Треба да се развијат родово одговорни политики - наспроти оние кои се само родово чувствителни. Развој на родово одговорни политики во констелација со климатските промени ќе значи одење чекор подалеку отколку да бидат чувствителни, на начин што одговорноста ќе значи вклучување на мерки за надминување, а не само да идентификување на постојните нееднаквости.**

<sup>7</sup> Не се бара во унифицираниот извештај за Родова еднаквост ниту пак во Извештајот за родово буџетска изјава

<sup>8</sup> Интервју, Претседателка на Интер-ресорска група за еднакви можности

перспектива. Мора да се истакне дека треба да се синхронизираат мерките во плановите за родова еднаквост и мерките во плановите за климатски промени, со цел да се направи интерсекција на родот и климатските промени.

Во таа насока, тука треба да се примени процесот на Вклучување на родовата перспектива во главните текови, политики и практики (Gender mainstreaming – родово мејнстримирање), што претставува процес составен од вклучување на низа методи во сите фази на проектот или стартешката програма/политика, и тоа во фазите на планирање, развој, имплементација и следење / оценување).

Македонскиот закон за еднакви можности, исто така, ги обврзува државните институции „да ги вклучат родовите перспективи во главните текови што значи вклучување на родовата перспектива во секоја фаза во процесот на градење, усвојување и спроведување, следење и оценување на политиките - со оглед на промовирање на еднаквоста на жените и мажите<sup>9</sup>“.

Gender mainstreaming is the (re)organization, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and all stages, by the actors normally involved in policy-making (EIGE).

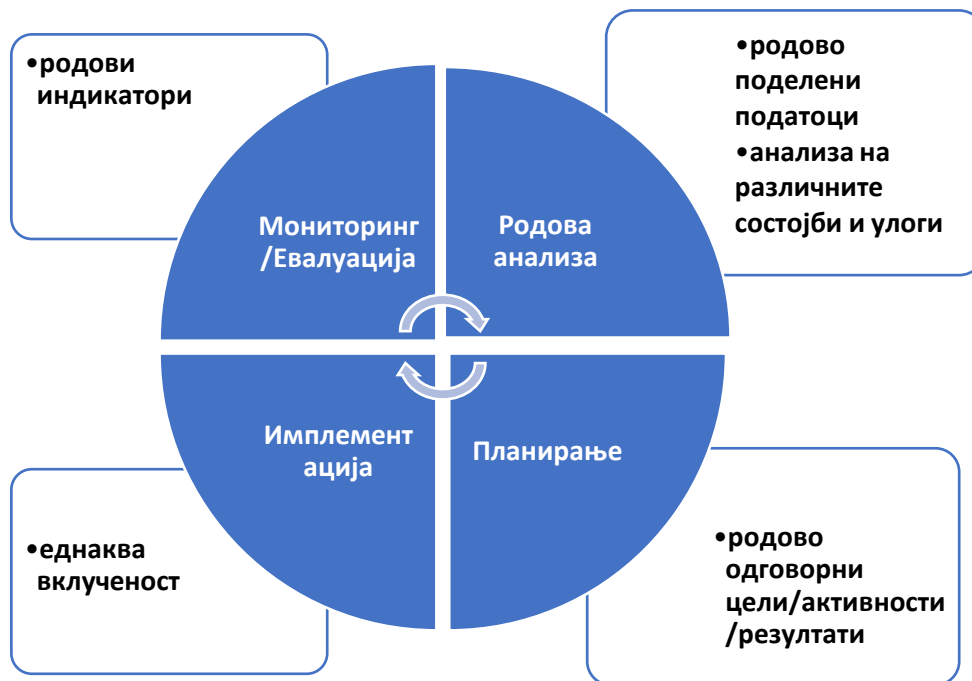


Figure 1: Gender mainstreaming

Климатските промени како посебна стратешка цел (или во рамки на областа животна средина) може да се вклучат во новата Стратегија за родова еднаквост, чија ревизија ќе почне во 2020, како и воведување на климатските промени, или поширока област животна средина во член 5 став 1 во

<sup>9</sup> Член 4, Дефиниции, Член 5 став 3. Основни мерки: (3) Основни мерки се и мерките со кои се воведува системско вклучување на еднаквите можности на жените и мажите во процесот на креирање, спроведување и следење на политиките и буџетите во посебните општествени области вклучувајќи го извршувањето на функциите и надлежностите на субјектите од јавниот и приватниот сектор.

Законот за еднакви можности на жените и мажите каде се излистани основните мерки за постигнување на принципот на еднакви можности во различни социјални сфери на живеење, како и еднаков пристап до стоки и услуги<sup>10</sup>.

Според Интер-ресорската група за еднакви можности климатските промени треба да бидат посебна стратешка цел од политиките за родова еднаквост (Стратегија за родова еднаквост, Закон за еднакви можности<sup>11</sup>).

## 2. Креирање регистар на лица кои работат во областа на родовата еднаквост и во областа на климатските промени на административно ниво

Мора да се направи база на податоци или регистар на лица од институционално ниво (јавна и државна администрација), граѓански и приватен сектор и академија кои работат во релевантни и соодветни институции од областа на животната средина, климатските промени и родовата еднаквост.

Овој регистар би овозможил увид во сите релевантни актери кои можат да го дадат својот придонес од аспект на климатските промени од една страна и од аспект на родовите прашања од друга, при креирањето на политиките за климатски промени и родова еднаквост.

Регистарот би бил составен дел од работата на телото кое е надлежно за имплементација на Акцискиот план за род и климатски промени.

## 3. Собирање родово поделени податоци во областа на климатските промени

Собирање на родово поделени податоци во областа на климатските промени кои би ги покажале ранливите категории врз основа на род за креирање на родово одговорни/специфични мерки, Родово поделени податоци за креирање на родово одговорни акции во делот на климатските промени треба да се добиваат согласно член 18 од Законот за еднакви можности<sup>12</sup> – што исто така може да се утврди дека не се имплементира<sup>13</sup>. Без родово поделени податоци не може ни да се креираат родово одговорни цели во делот на климатските промени<sup>14</sup>.

Не постојат официјални родово поделени податоци за различните работни улоги на жените и мажите во областите поврзани со климатските промени.

Собирањето на родово поделените податоци е првиот чекор/метод кон воведување на родовата димензија во политиките за климатските промени.

---

<sup>10</sup> Интервју, МТСП

<sup>11</sup> Интервју, Претседателка на Интер-ресорска група.

<sup>12</sup> Член 18, Собранието, Владата, органите на државната управа, правосудните органи и другите државни органи, органите на единицата на локалната самоуправа, правните лица на кои со закон им е доверено вршење дејности од јавен интерес, здруженијата, фондациите, јавните претпријатија, образовните установи, установите во областа на социјалната заштита, здравствените установи, политичките партии, средствата за јавно информирање, трговските друштва и други субјекти кои со закон се должни да прибираат, евидентираат и обработуваат статистички податоци, се должни овие податоци да ги прикажуваат според полова припадност и да ги доставуваат до Државниот завод за статистика.

<sup>13</sup> Интервју со Државен секретар и Државен советник за еднакви можности при МТСП

<sup>14</sup> Интервју со Државен советник за климатски промени при МЖСПП



Имено, согласно ЗЕМ сите владини институции се должни да ги собираат податоците поделени по пол, и истите да ги доставуваат до Завод за статистика.

Студијата Gender and Climate Change in Macedonia, Applying a Gender Lens to the Third National Communication on Climate Change<sup>15</sup> креира сет индикатори прилагодени на македонски контекст за родовата перспектива во климатските промени кои треба да се собираат од страна на релевантните институции<sup>16</sup>.

#### 4. Анализа на поврзаноста на родот и климатските промени, преку собирање на статистички податоци со цел креирање ефективни мерки

Потребна е анализа на родовата поделба на активности, потреби и препреки во справувањето со негативните влијанија на климатските промени, со цел да се дизајнираат родово одговорни политики.

Не постои увид/анализа/проценка на различните потреби и улоги на жените и мажите во ублажувањето/адаптацијата што рефлектира во нивно отсуство во плановите за работа со животната средина или климатски промени. Треба да се направи увид во различните влијанија и како се засегнати жените а како мажите од климатските промени, односно како нивното секојдневно однесување и функционирање влијае на климатските промени, во зависност од општествениот контекст, култура, социо-економски фактори, место на живеење итн.

НККП смета дека пред се е потребна анализа на прашањата кои се јавуваат во однос на знаењата на жените и мажите и употребата на земјиштето, водата и енергијата; Идентификување на социјалните фактори како на пример (нивото на образование и писменост на мажите и жените, разликите меѓу руралните и урбаните жени, односно мажи); Внесување на фактите за претставеноста на жените и мажите при носење на одлуки за ресурси и политики; Идентификување на ограничувањата при правичната застапеност; Истакнување на разликите во учеството на жените и мажите во различни аспекти од економијата<sup>17</sup>.

Врз основа на заклучоците од добиената анализа, треба да се креираат соодветни мерки преку координација на клучните министерства МТСП и МЖСПП и сите релевантни чинители при негова имплементација (Органи на управа, невладини организации, локална самоуправа, експерти и сл. чинители<sup>18</sup>).

#### 5. Зајакнување на капацитетите на главните чинители од областа на родовите прашања и од областа на климатските промени

Со цел да се обезбеди вклучување на родовите аспекти во главните политики на ниво на администрација и донесување одлуки, неопходно е да се зајакнат капацитетите за климатските промени на родовата институционалната машинерија на централно и локално ниво, да се зголеми

---

<sup>15</sup> Достапна на <http://unfccc.org.mk/content/Publikacii/Gender%20and%20Climate%20Change%20in%20Macedonia.pdf>

<sup>16</sup> Индикаторите се дадени во Додаток 4 од студијата “Applying a Gender Lens to the Third National Communication on Climate Change” достапна на <http://unfccc.org.mk/content/Publikacii/Gender%20and%20Climate%20Change%20in%20Macedonia.pdf>

<sup>17</sup> НККП

<sup>18</sup> НККП

свеста за поврзаноста на родовите прашања и климатски промени , поточно проценка и мерење на последиците од влијанијата врз климатските промени, политиките и мерките и нивната родова врска.

Од друга страна потребна е обука за родова сензитивизација, односно зајакнување на капацитетите на релевантните чинители и на административно и на ниво на донесување одлуки за воведување на родовата перспектива во политиките за климатските промени.

Воведувањето на обуки за род и климатски промени треба да се направи на ниво на стратешки планови и нивни релевантни акциски/оперативни планови со финансиска поткрепа, со цел подигнување на знаењето за различните потреби и улоги на жените и мажите во ублажувањето / адаптацијата. Јакнење на капацитетите на административно и ниво на донесување одлуки на двете групи чинители од областа на климатските промени и од областа на родовата еднаквост за постоењето на интерсекцијата на родот со климатските промени претставува предуслов за ефективна имплементација на планот<sup>19</sup>.

Генерално, обуките<sup>20</sup> треба да ги содржат следните елементи:

- ❖ Информирање на сите актери за постоењето на Нацрт акцискиот план за род и климатски промени како и националните политики за климатски промени;
- ❖ Методи за воведување на родовата перспектива во политиките за климатски промени;
- ❖ Воведување на систем за соработка интер/итра институционална за креирање и спроведување на политики за род и климатски промени;
- ❖ Зајакнување на капацитетите на сите актери за поврзаноста на родот со климатските промени преку обуки кои би го опфатиле следново:
- ❖ Практични/конкретни примери кои истите би се имплементираме во практика;
- ❖ Запознавање со националните политики за климатските промени и со Нацрт Акцискиот план за род и климатски промени;
- ❖ Мерките и активностите кои треба да ги преземе секоја институција за имплементација на Акцискиот план за род и климатски промени;
- ❖ Запознавање со негативните влијанија на климатските промени врз основа на род, различните можности, препреки, потреби;
- ❖ Детални информации за родовата перспектива во климатските промени;
- ❖ Решавање на дилеми поврзано со климатските промени;
- ❖ Можност за активно учество на институциите во имплементација на акцискиот план;
- ❖ Продлабочување на знаењата за тоа како секој индивидуално би се вклучил во процесот на борба против климатските промени;
- ❖ Која би била улогата на секоја институција со цел поголема одлучувачка моќ на жените во борбата против климатските промени;
- ❖ Подобрено запознавање со Нацрт Акцискиот план за род и климатски промени, како и националните политики за климатски промени;
- ❖ Кои се придобивките од воведување на родовата перспектива во климатските промени;
- ❖ Како да се инкорпорира родова перспектива во сите стратешки документи и акциски планови;
- ❖ Искуствата од другите земји.

---

<sup>19</sup> Интервју до Државен советник за климатски промени при МЖСПП

<sup>20</sup> Листата ги содржи одговорите добиени од Координаторите за еднакви можности во Органите на државната управа. Со тоа, оваа листа ги зема предвид само потребите на родовата машинерија за обуки за род и климатски промени.

Според добиените одговори може да се заклучи дека треба да се размислува и за изнаоѓање на нов модел за поефективна родова машинерија<sup>21</sup>, а од друга страна е истакнато дека овој процес на имплементација на Акцискиот план за род и климатски промени мора да се заснова на веќе добро поставена и зајакната административна инфраструктура, бидејќи во сегашниот момент административниот капацитет не е на соодветно ниво за негова имплементација<sup>22</sup>.

Исто така, може да се искористи постојниот систем за е-учење, односно негова ревизија во 2020 и вклучување на дел/курс за род и климатски промени, со што би се овозможила систематска обука за државните службеници во овој сегмент од родовата политика.

Мора да се нагласи дека треба да се развие и посебен модел за обуки на државните и јавните службеници кои работат во областа на климатските промени со цел нивно информирање и зајакнување на нивните капацитети за родовата перспектива во климатските промени.

На тој начин би се добила административна структура за поефикасно спроведување на Акцискиот план за род и климатски промени.

#### 6. Предлог модел за формирање тело надлежно за координирање на имплементацијата на Нацрт Акцискиот план за род и климатски промени

Со цел креирање тело надлежно за координирање на имплементацијата на Акцискиот план, пред се, треба Акцискиот план за род и климатски промени да биде ставен во функција, односно според добиените сознанија, најсоодветен начин за тоа е негово инкорпорирање како посебна стратешка цел во новата Стратегија за родова еднаквост.

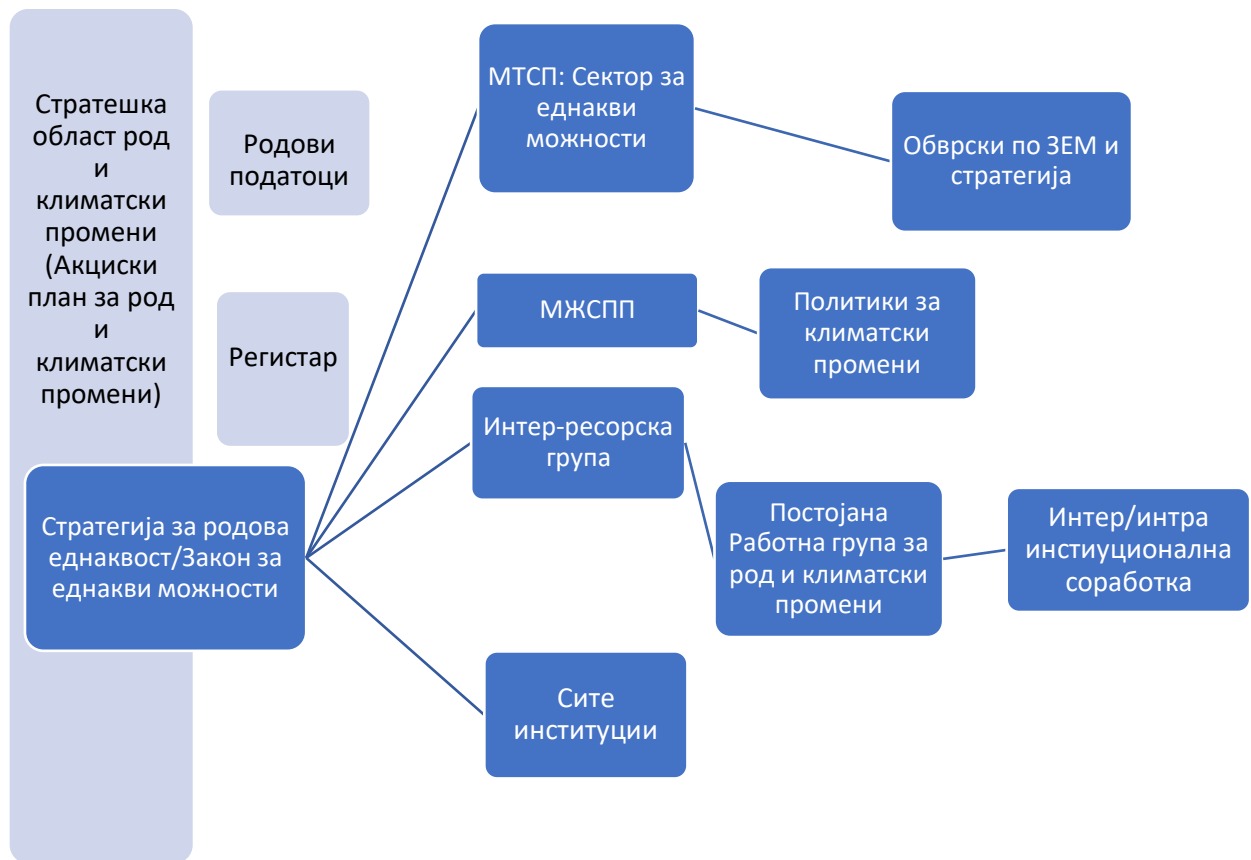
Врз основа на воведувањето на планот во новата Стратегија за родова еднаквост, преку користење на отворен метод на координација или multi-stakeholder method, планот треба да подлежи на ревизија и надградба доколку тоа се утврди како потребно при самата изработка на новата стратегија.

Со усвојувањето на новата Стратегија за родова еднаквост, во посебната стратешка цел Родовата еднаквост и климатските промени ќе се излистаат сите институции надлежни за спроведување, мониторинг, евалуација на активностите во рамки на оваа цел.

---

<sup>21</sup> Интервју, МТСП

<sup>22</sup> Интервју, Државен советник за климатски промени, МЖСПП



Формирање под-група во рамки на Интер-ресорската група за еднакви можности е предлог тело надлежно за следење на имплементацијата на планот, поточно сега посебна стратешка цел во Стратегијата за еднакви можности.

На тој начин би се избегнало реплицирање на повеќе стратешки документи и би се направила синхронизација и надградба на постојниот документ, односно негово конкретно ставање во функција и на ниво на политика и на ново на имплементација.

Во овој случај процедурата би била следна:

1. Пред се потребно е Воведување на нова стратешка цел Род и климатски промени во Стратегијата за еднакви можности. Паралелно на ова исто треба да се воведат сектор животна средина и климатски промени во Законот за еднакви можности.

Врз основа на новата стратешка и законска рамка институциите ќе треба да постапуваат согласно новите одредби. На тој начин, Секторот за еднакви можности како тело надлежно за имплементацијата на Законот и на Стратегијата за еднакви можности ќе има највисока улога во спроведувањето и мониторингот на областа климатски области преку воспоставените механизми согласно Законот.

Со воведувањето на новата област во Стратегијата ќе треба истата да биде рефлектирана и во административно-техничките процедури за имплементација на стратегијата и нејзин мониторинг.

Со цел увид во имплементацијата на стратешката цел Род и климатски промени, да се воведо оваа област во унифицираниот извештај за Родова еднаквост и во Извештајот за родово буџетска изјава кои Координаторите ги доставуваат до СЕМ.

Препорачливо е да се воведо еден курс во е-системот за родова еднаквост кој би се однесувал на климатските промени.

Покрај Секторот за еднакви можности, во стратешката област Род и климатски промени ќе бидат наведени сите институции надлежни за спроведување на секоја активност поодделно и нивните надлежности.

2. Формирање постојана Работна група за род и климатски промени во рамки на Интер-ресорската група, која ќе постапува согласно Деловникот за работа.

Врз основа на новата стратешка и законска област за род и климатски промени, истата област ќе треба да се рефлектира во Програмата за работа на Интер-ресорската група дополнување на Програмата за работа со областа климатски промени.

Согласно Член 6, став 10, оваа група “учествува во процесот на подготовка и имплементација на Стратегијата за родова еднаквост, ги разгледуваат извештаите од мониторингот и евалуацијата на стратегијата и предлагаат мерки за унапредување на имплементацијата<sup>23</sup>”.

---

<sup>23</sup> Деловник за работа на Интер-ресорска група:

[http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/interresorska/delovnik\\_Interresorska\\_2017.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/interresorska/delovnik_Interresorska_2017.pdf)