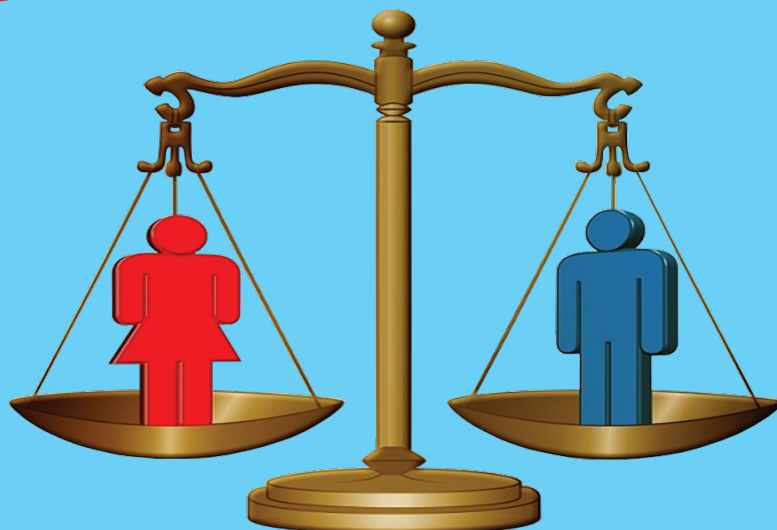




ЈЗУ ИНСТИТУТ ЗА ЈАВНО ЗДРАВЈЕ НА
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

ПЛАН ЗА РОДОВА
ЕДНАКВОСТ
НА ИНСТИТУТОТ ЗА ЈАВНО
ЗДРАВЈЕ НА РЕПУБЛИКА
СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА





ЈЗУ ИНСТИТУТ ЗА ЈАВНО ЗДРАВЈЕ НА
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

ПЛАН ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ НА ИНСТИТУТОТ ЗА ЈАВНО ЗДРАВЈЕ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Март 2023 година

ЈЗУ Институт за јавно здравје на Република Северна Македонија
Директор Доц. д-р Шабан Мемети

Оддел за здравствена промоција и следење на болести

Проф. д-р Елена Ќосевска
Раководител на Оддел, Проф. д-р Елена Ќосевска

План за родова еднаквост на Институтот за јавно здравје
на Република Северна Македонија

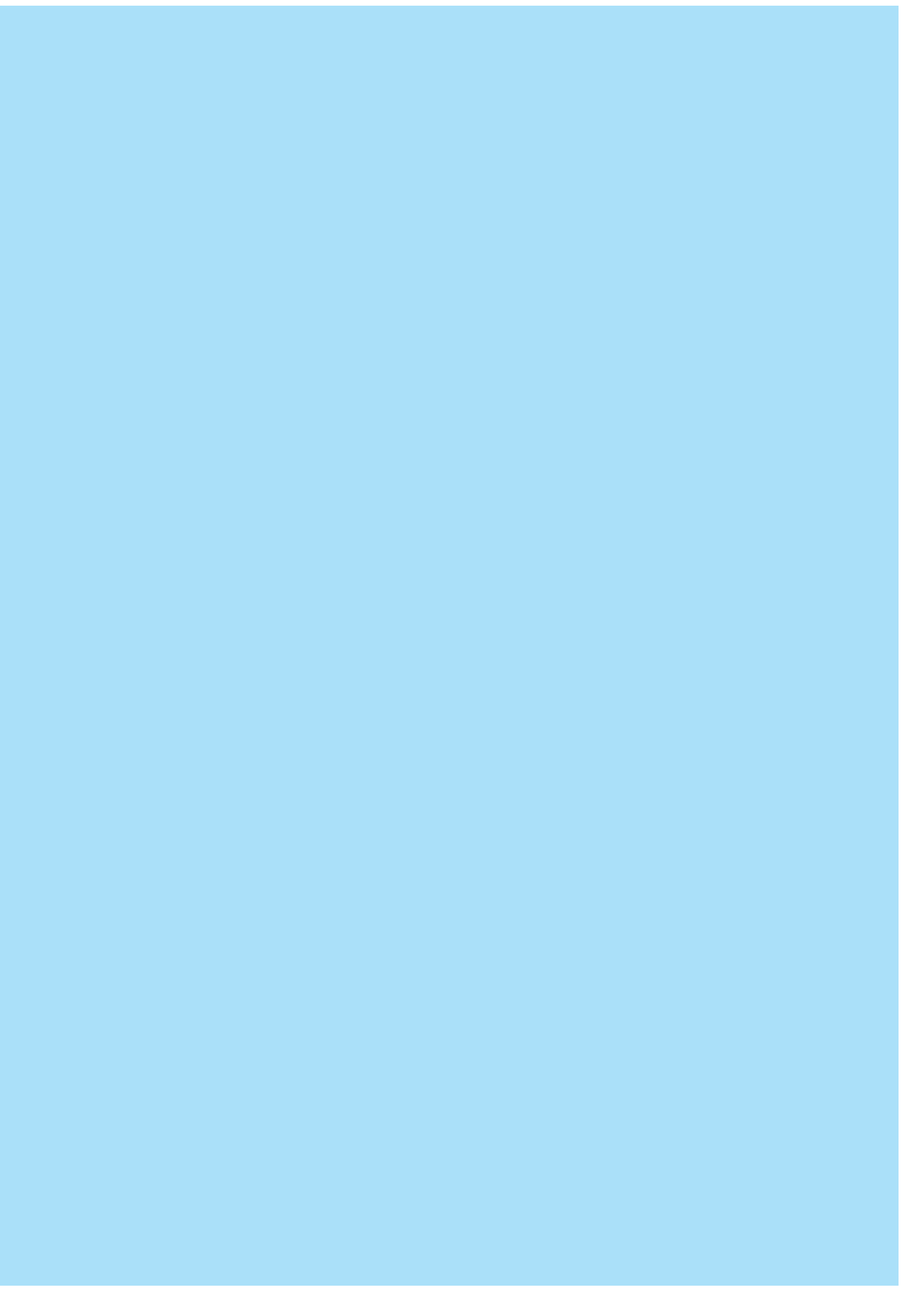
Главен уредник:
Проф. д-р Елена Ќосевска

Автори:
Проф. д-р Елена Ќосевска
М-р Надица Тотик

Дизајн и компјутерска обработка:
Сузана Дунгевска
Борче Андоновски

Содржина

Предговор	7
Вовед	7
Дефиниции кои се однесуваат на родова еднаквост	7
Институтот за јавно здравје и родовата еднаквост	10
Визија и мисија на Институт за јавно здравје на РСМ	11
АКЦИОНЕН ПЛАН ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ ВО ИНСТИТУТ ЗА ЈАВНО ЗДРАВЈЕ ВО ПЕРИОДОТ 2023-2025 ГОДИНА	15



Предговор

Родовата еднаквост е едно од суштинските човекови права заштитени од страна на ОН и основна вредност на Европската унија. Подобрувањето на родовата еднаквост може да се постигне и на национално и на институционално ниво, со обезбедување на соодветни активности и со вклучување на сите актери. Воспоставувањето на еднакви можности за жените и мажите во секојдневните работни процеси, е предуслов за развој на кариерата на секој поединец и личен напредок во стекнувањето на знаења и вештини, кои пак ќе придонесат за напредок на Институтот.

Регулирањето на процесите поврзани со родовата еднаквост е предуслов за институциите, да може да земат учество во меѓународни проектни активности, како и во инстражувачки/иновациски проекти финансирани од европски фондови.

Вовед

Родова еднаквост е состојбата во која жените и мажите ги уживаат истите права и можности во сите сектори на општеството, вклучително и економското учество и донесувањето одлуки, при што различните однесувања, аспирации и потреби на жените и мажите еднакво се земаат предвид при развојот и спроведувањето на политиките.¹

Дефиниции кои се однесуваат на родова еднаквост

1. Еднакви можности на жените и мажите е промовирање на начелото за воведување еднакво учество на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор, еднаков статус и третман во остварувањето на сите права и во развојот на нивните индивидуални потенцијали преку кои тие придонесуваат во општествениот развој, како и еднакви придобивки од резултатите произлезени од тој развој;
2. Еднаков третман е отсуство на директна или индиректна дискриминација врз основа на пол согласно со овој или друг закон;
3. Дискриминација по основ на пол е секоја разлика, исклучување или ограничување врз основа на пол, што има за последица или за цел да го загрози или оневозможи признавањето, остварувањето или практикувањето на човековите права и основните слободи врз основа на еднаквост на жените и мажите во политичко, економско, општествено, културно и граѓанско или друго поле, без оглед на нивната раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик,

¹ <https://www.osce.org/files/f/documents/d/3/500995.pdf>

државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа;

4. Директна дискриминација врз основа на пол е кога едно лице било третирано, се третира или би се третирало полошо врз основа на полот отколку друго лице во слична ситуација.
5. Индиректна дискриминација врз основа на пол е кога навидум неутрална одредба, критериум или обичајно право става лица од еден пол во особена неповолна положба во споредба со лица од другиот пол, освен ако таа одредба, критериум или обичајно право е објективно оправдана со легитимна цел, а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни;
6. **Вознемирување** врз основа на пол е несакано однесување поврзано со полот на едно лице, чија цел или последица е повреда на достоинството на едно лице и создавање застрашувачка, непријателска, деградирачка, понижувачка или навредлива атмосфера;
7. Сексуално вознемирување врз основа на пол е било каков облик на несакано вербално, невербално или физичко однесување од сексуален карактер, чија цел или последица е повреда на 3 достоинството на едно лице, особено кога се создава застрашувачка, непријателска, деградирачка, понижувачка или навредлива атмосфера.
8. Потполна еднаквост на жените и мажите се еднакви права, можности, услови и третман во сите сфери на јавниот и приватниот живот и отсуство на културни, социјални, економски и политички услови кои продуцираат нееднакви односи на моќ и нееднаква распределба на општествените добра помеѓу жените и мажите.
9. Еднаква застапеност е секоја процентуална застапеност на одреден пол која не е помала од процентот на застапеноста на тој пол во вкупната популација.
10. Вклучување на родовите перспективи во главните текови е интегрирање на родовата перспектива во секоја фаза на процесот на градење, донесување, спроведување, следење и евалуација на политики – притоа, имајќи го предвид промовирањето и унапредувањето на еднаквоста меѓу жените и мажите²

Иако светот постигна напредок кон постигнување на родова еднаквост и зајакнување на жените во рамките на Милениумските развојни цели (вклучително и еднаков пристап до основно образование за девојчиња и момчиња), жените и девојчињата продолжуваат да страдаат од дискриминација и насилство во сите делови на светот. Родовата еднаквост не е само основно човеково право, таа е неопходна основа за мирен, просперитетен

² https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM_nov.pdf

и одржлив свет. Овозможување на жените и девојчињата да имаат еднаков пристап до образование, здравствена заштита, пристојна работа и да бидат застапени во политичките и економските процеси на донесување одлуки, поттикнува развој на одржлива економија и придобивки за општеството и пошироко.³

Според Пописот на населението, домаќинствата и становите, 2021, во Република Северна Македонија живеат 1.836.713 жители. Од нив, 50.4 % се жени, а 49.6 % се мажи. Според показателот за бројот на мажи на 100 жени, во Пописот 2021 за првпат по Пописот во 1948 година се забележува поголемо учество на жените во однос на мажите, т.е. бројот на мажи на 100 жени изнесува 98.4 мажи, т.е. жените се за 1.6 % повеќе од мажите.⁴

Република Северна Македонија го регулира националниот систем со воспоставување на еднакви можности за жените и мажите, со правата и обврските за обезбедување на таквата еднаквост, односно тоа е националното законодавство и структурите за поддршка и промовирање, во кое на различни нивоа, веќе се воспоставени еднаквите можности помеѓу жените и мажите. Главниот закон кој ја регулира родовата еднаквост во Република Северна Македонија е Законот за еднакви можности на жените и мажите, а главната институција одговорна за имплементација на оваа политика е Министерството за труд и социјална политика, кое разви нова Национална стратегија за родова еднаквост за периодот 2021-2026 година.

За постигнување на родова еднаквост, потребно е ефективно вградување на родовите перспективи во сите општествени текови, политики и практики. Пекиншката платформа за акција (1995) наведува дека “владите и другите актери треба да промовираат активна и видлива политика на вклучување на родовата перспектива во сите политики и програми при што пред донесување на одлуките, потребно е да се направи анализа на нивните соодветни ефекти врз жените и мажите”. Вклучувањето на родовите прашања во главните политики претставува (ре) организација, подобрување, развој и евалуација на процесите за креирање на политиките, при што перспективата на родовата еднаквост се инкорпорира во сите политики на сите нивоа и фази од актерите што се вообичаено вклучени во креирање на политиките.⁵

Во 2011 година, Република Северна Македонија ја потпиша Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените (Истанбулска конвенција) и ја ратификуваше Конвенцијата на крајот на 2017 година. Република Северна Македонија има развиено и Национален акционен план за имплементација на Истанбулската конвенција (2018-2023).

³ <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/4005a225c6d48c70b9a8a26398ff4fa111dfd16db6a55025c655eb-0137cdb>

⁴ <https://www.stat.gov.mk/publikacii/2022/Statistichki-atlas-mk-al-web.pdf>

⁵ https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2022/strategija_/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%98%D0%B0_%D0%B7%D0%B0_%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D0%B0%D0%BA%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82_2022_2027.pdf

Во 2019 година, Република Северна Македонија објави сопствен индекс за родовата еднаквост со скор од 62 поени. Според анализата на Европскиот институт за родова еднаквост Република Северна Македонија се наоѓа малку под просекот на Европската унија од 67,4 поени. Ова ја става земјата на 16-то место во споредба со земјите од ЕУ. Во доменот на моќта, земјата има подобри резултати од Европската Унија. Република Северна Македонија има 52,6 поени, во споредба со просекот на ЕУ од 51,9. Сепак, остануваат значителни родови нееднаквости, особено кога станува збор за приходите и заработувачката, како и за споделувањето на обврските во домаќинството.

Родовата еднаквост во истражувањето и иновациите е дефинирана како приоритет на Европската истражувачка област (ЕРА). Дополнително, новата Рамковна програма Хоризонт Европа 2021-2027, ги наведува Плановите за родова еднаквост како критериум за подобност за високообразовните институции, меѓу другото, и за аплицирање и добивање на финансиски средства за истражување во рамките на оваа Програма.

Република Северна Македонија во сферата на здравствената заштита има утврден еднаков третман за сите граѓани и за сите гарантира еднаков пристап до здравствена заштита во рамките на можностите на системот.

Институтот за јавно здравје и родовата еднаквост

Врз основа на заедничкото разбирање за важноста на поддршката и унапредувањето на рамнотежата помеѓу половите, Институтот за јавно здравје на Република Северна Македонија, се изјаснува дека поддржува еднакви можности и за жените и за мажите во истражувањето и иновациите.

Институционализацијата на превентивната дејност на просторот на Северна Македонија почнала во дваесеттите години на минатиот век. Во 1921 година била формирана како прва Бактериолошка станица во Скопје (Уредба за формирање на бактериолошка станица бр. 29.964 од 1920).

Постоечките документи иако не толку прецизно, но сепак, упатуваат на заклучок дека токму во мај 1924 година од бактериолошка станица со лабораторија за испитување на тропски болести во Скопје бил формиран Заводот за тропски болести, под покровителство на д-р Андрија Штампар и со учество на Рокфелеровата фондација во Скопје, а чија функција била заштита и унапредување на здравјето на луѓето.

Оваа медицинска установа од превентивен карактер дејствувала во услови кога главно обележје на националната патологија во тој период биле заразните болести. Од средината на 1927 година во службената преписка се појавува насловот Хигиенски завод Скопје.

Од 1941 до 1945 година, постои под името Овластен хигиенски институт во Скопје.

Од 1947 година Хигиенскиот институт во Скопје работел под името Бактериолошко-хемиски институт под патронат на Министерството за народно здравје. Од 1953 година Институтот функционираше како Централен хигиенски завод. Од 15.02.1962 година со акт бр. 02-2515 институцијата е заведена како Републички завод за здравствена заштита - Скопје. Под ова име институцијата функционира до 2 ноември 2009 година, кога во Централниот регистар на Република Македонија е регистриран како Јавна здравствена установа-Институт за јавно здравје на Република Македонија.

Визија и мисија на Институт за јавно здравје на РСМ

Визијата на Институтот за јавно здравје на Република Северна Македонија е здраво население, во здрава и безбедна животна средина, одржлив здравствен систем и сигурност од глобални и локални јавно-здравствени закани.

Мисија на Институтот е да го унапреди здравјето и општата благосостојба на населението преку научно базирани сознанија, добри практики, информации и организациони партнерства и влијание на оржливи јавно здравствени политики.

Јавното здравје е систем од знаења и вештини за спречување на болести, продолжување на животот и унапредување на здравјето преку организирани напори на општеството.

ЈЗУ Институт за јавно здравје на Република Северна Македонија согласно Законот за здравствена заштита и Законот за јавно здравје, како национална здравствена институција е првата линија на реализацијата на таквата цел. Обезбедувањето на соодветно ниво на извонредност во процесот на пружање на своите услуги, засновани на највисокиот степен на знаење кое е достапно и применливо во Република Северна Македонија, се темели на начелата за:

1. Одговорност за здравјето на населението и водечката улога на државата во зачувување и унапредување на здравјето на населението;
2. Сеопфатност на мерки и активности со фокус на населението како целина и на одделни социјални групи и кон социокономските детерминанти на здравјето и најзначајните фактори на ризик;
3. Меѓусекторска соработка, мултидисциплинарен и интердисциплинарен пристап за унапредување на здравјето – кој се постигнува со постојано подобрување на соработката со здравствени установи вклучени во областа на јавното здравство и со другите учесници во јавното здравство;

4. Научна основа и сеопфатност во собирањето на податоци преку квантитативни и квалитативни методи– што значи активност на јавното здравство врз основа на научно докажани и проверени методи и процедури кои се користат со цел да се промовира и да се зачува здравјето на населението;
5. Партнерство со населението и зајакнување на граѓанските иницијативи во областа на јавното здравје кои се реализираат зголемување на свеста за важноста на грижата за сопственото здравје;
6. Ефикасност и ефективност во јавното здравје се реализираат со постигнување на најдобри можни резултати во однос на расположливите финансиски ресурси, односно постигнување на највисоко можно ниво на здравје со најниска потрошувачка на ресурси.

Во делот на еднаквите можности Институтот за јавно здравје на Република Северна Македонија ја препознава важноста за поддршката и унапредување на рамнотежата помеѓу половите. По барање на Министерството за труд и социјална политика, Институтот за јавно здравје има номинирано координатор и заменик координатор за еднакви можности, меѓутоа сè уште не е направена промена во систематизацијата на работните места, а што прилегува од законската регулатива. Исто така при истражувања и иновации, како и прибирање и публикување на податоци при спроведување на тие активности, се труди да направи баланс со цел почитување на еднаквите можности за жените и мажите. Скоро сите податоци и анализи се направени со приказ на состојбите според пол.

Во Институтот за јавно здравје на РСМ заклучно февруари 2022 година бројот на редовно вработени лица е 207, од нив 157 се жени, додека 49 лица се мажи. На раководни позиции предводат жените со 31 раководно место, додека на раководни позиции има 10 мажи.

Во однос на постојаните врски за воспоставување на механизми и добри практики за создавање еднакви можности за жените и мажите, Институтот за јавно здравје на РСМ, ги дефинира следните цели и заложби за:

- Поставување на цели и мерки и следење на нивната доследна имплементација на сите нивоа;
- Спроведување на краткорочни и долгорочни активности, со цел да се интегрира родовата димензија во истражувањата;
- Обучување на персоналот, подобрување на капацитетите за аплицирањ на проекти за финансирање од ЕУ, за истражување и иновации и демонстрирањ на родовата еднаквост како приоритет;
- Подигнување на свеста помеѓу здравствените работници, здравствените соработници и административен персонал за родовата еднаквост;

- Овозможување целосен пристап до информации, капацитети, мобилност и вмрежување на сите здравствени работници, здравствени соработници и административен персонал;
- Поставување рамки за соработка за заеднички активности, за промовирање на еднакви можности помеѓу жените и мажите;
- Олеснување на директната соработка и поддршка на сите процеси при изборот и назначувањето на кадри во комисиите и другите тела на Институтот, коишто располагаат со еднакви можности;
- Обезбедување синергија и добра работна средина на лидерско ниво и на позициите кои се одговорни за донесување одлуки кои обезбедуваат родова рамнотежа и стимулираат родова еднаквост во научните кариери.

Сето ова ќе помогне да се постигне целта што произлегува од изработката на Планот за родова еднаквост, а тоа е: да се подобри позиционирањето на Институтот за јавно здравје на РСМ, за постигнување родова еднаквост помеѓу здравствените работници, здравствените соработници и административниот кадар како и другите засегнати страни и обезбедување еднакви можности, без разлика на полот, со што се придонесува за зголемување на квалитетот и релевантноста во истражувањето и иновациите.

За да се постигне оваа цел, Институтот се потпира на користење на сопствени ресурси и користи знаење и искуство кое е веќе стекнато од научените лекции, а предвидува и градење на капацитети преку обука на персоналот и подигање на свеста за родова еднаквост. Ова ќе биде применливо на сите нивоа и посветено на сите чинители вклучени кои се вработени во Институтот за јавно здравје на РСМ, од страна на:

- Здравствени работници како главна целна група
- Здравствени соработници, и
- Административен персонал и помошен и технички персонал.

Институтот за јавно здравје на РСМ ќе ги следи главните акти на Институтот: неговиот Статут, Визија и Акциониот план и националното законодавство: Закон за здравствена заштита⁶, Закон за заштита на права на пациенти⁷, Закон за еднакви можности на жените и мажите⁸ и Националната стратегија за родова еднаквост⁹. Донесувајќи ја потребната европска димензија, Институтот ќе ги следи сите принципи и вредности наведени во главните европски декларации и конвенции и вредностите поставени во основните документи и стратегии во рамките на Европската истражувачка област за промовирање и поддршка на родовата еднаквост во истражувањето и иновациите.

⁶ Закон за здравствена заштита, Службен весник на РМ бр.43/2012

⁷ Закон за заштита на правата на пациентите, Службен весник на РМ бр.150/15

⁸ Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ бр.6/2012

⁹ Национална стратегија за родова еднаквост 2021-2026

ПЛАН ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ НА ИНСТИТУТОТ ЗА
ЈАВНО ЗДРАВЈЕ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

АКЦИОНЕН ПЛАН ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ ВО ИНСТИТУТ ЗА ЈАВНО ЗДРАВЈЕ ВО ПЕРИОДОТ 2023-2025 ГОДИНА

Цели	Активности	Извршители	Индикатори	Временска рамка
1. Остварување на целите за родова еднаквост	Назначување на координатор и заменик координатор за еднакви можности на жените и мажите кои ќе ги планираат и имплементираат активностите од Планот за родова еднаквост на ИЈЗ	Стручен колегиум и Управен одбор	Во систематизацијата на ИЈЗ внесени се 2 нови работни места	2024
2. Подигнување на свеста кај здравствените соработници и здравствените соработници и административниот персонал за здравствени теми од интерес на родовата еднаквост и еднаквите можности за мажите и жените	1.1 Пренесување на знаења и искуства за родовата еднаквост 1.2 Изработка на пропаганден материјал за родова еднаквост, родоово сензитивни прашања 1.3 Организирање на два состаноци на годишно ниво за теми во врска со вознемирување на работното место	Оддел за здравствена промоција и следење на болести	Подготвени, испечатени и дистрибуирани 200 флаери Зголемена свест за родовата еднаквост кај вработените во ИЈЗ Организирани 2 состаноци годишно во ИЈЗ	2023-2025
3. Превенција на сексуалното вознемирување на работното место	Промотивни активности-обуки за забрана на сексуално вознемирување на работното место	Оддел за здравствена промоција и следење на болести и Одделение за медицина на труд	Подигната свест кај 50% од здравствените работници, здравствените соработници и административниот персонал за превенција на сексуалното вознемирување на работно место	2024-2025
4. Унапредување на знаењата во врска со родоово одговорно буџетирање	Организирање на работилница за родоово одговорно буџетирање	Оддел за здравствена промоција и следење на болести со Сектор за административни работи и логистика	50% од вработените во ИЈЗ се запознати со принципите за родоово одговорно буџетирање	2024
5. Учество во проекти кои имаат за цел подобрување на родовата еднаквост во здравството	Аплицирање за проекти кои се занимаваат со родови прашања	Сите оддели во ИЈЗ	Зголемен број на предлози за проекти	2023-2025
6. Одржување на родова рамноотежа при кариерен развој на вработените во ИЈЗ	Планирање на кариерниот развој врз основа на родоова рамнооправност	Стручен колегиум и Управен одбор	Постинат однос 50:50 во унапредување на кариерата	2023-2025
7. Подобрување на родовата еднаквост во ангажирањето на вработените во работните задачи	Обуки за правилно менаџирање на човечките ресурси и работните обврски	Стручен колегиум	Подобрено управување врз основа на принципите за родоова рамнооправност	2025

