

АКЦИСКИ ПЛАН ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ НА КОМИСИЈАТА ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА ЗА ПЕРИОДОТ 2026 – 2029 ГОДИНА

1. Вовед и анализа на состојбата

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (КСЗД, Комисијата), како самостоен и независен орган, согласно со Законот за спречување и заштита од дискриминација надлежен за заштита, превенција и промоција на еднаквоста и недискриминацијата, има клучна улога во унапредувањето на човековите права и обезбедувањето еднаков пристап до правда за сите граѓанки и граѓани во Северна Македонија, како и за лицата под меѓународна заштита и без државјанство. Иако полот и родот претставуваат основи за дискриминација што се застапени во работењето на КСЗД, анализата на институционалните политики, процедури и практики преку спроведената Партиципативна родова ревизија (ПРР) во 2024 година покажа дека е потребно дополнително систематско интегрирање на родовата перспектива во внатрешното работење и во надворешните активности на Комисијата. За таа цел, со поддршка на Мисијата на ОБСЕ во Скопје, Комисијата пристапи кон изработка на првиот свој Акциски план за родова еднаквост, кој ќе го опфати периодот од 2026 до 2029 година.

Процесот на изработка на Акцискиот план за родова еднаквост идентификуваше повеќе предизвици. На институционално ниво, КСЗД досега немаше воспоставен сеопфатен систем за родова интеграција, формални механизми за координација и следење на прашањата поврзани со родовата еднаквост, како и развиени алатки за мониторинг и известување со родово сензитивни индикатори. Дополнително, во делот на човечките ресурси и организациската култура се покажа дека е потребно натамошно унапредување на политиките за професионален развој, рамнотежа меѓу професионалниот и приватниот живот и системите за мотивирање и поддршка на вработените.

Од аспект на надворешното работење, иако КСЗД постапува по претставки за дискриминација врз основа на пол и род, потребно е дополнително унапредување на процедурите преку примена на родово инклузивен и интерсекциски пристап, како и систематско користење на родово разделени статистички податоци при анализа и известување. Дополнително, родово инклузивниот јазик и комуникација не се применуваат доследно во сите комуникациски производи и активности на Комисијата, а јавните кампањи и едукативни активности во областа на родовата еднаквост се спроведуваат без долгорочна и систематска рамка. Ова во голем дел е детерминирано од недостигот на средства од буџетот на КСЗД за промотивни активности, кои

Комисијата секоја година ги бара, но не ѝ се одобруваат од страна на Министерството за финансии, што ја прави зависна од донаторска поддршка за овој тип активности.

Овие предизвици укажуваат на потребата од стратегиски и координиран пристап што ќе обезбеди родовата перспектива да стане составен дел од институционалната култура, политиките, услугите и комуникацијата на КСЗД како кон надвор, така и кон внатре.

2. Предлог-решение

Акцискиот план за родова еднаквост на КСЗД за периодот 2026 – 2029 година претставува стратегиска рамка за интегрирање на принципите на родова еднаквост во сите аспекти на работењето на КСЗД. Планот предвидува воспоставување институционални механизми, зајакнување на капацитетите на членовите и вработените, унапредување на процедурите за постапување по претставки, подобрување на комуникацијата и развивање партнерства со институции, граѓански организации и меѓународни организации.

Со спроведувањето на Планот, се очекува КСЗД да обезбеди системски пристап кон родовата еднаквост, да го унапреди квалитетот и пристапноста на своите услуги и да придонесе за поефикасна заштита од дискриминација, особено за жените и за лицата што се соочуваат со повеќекратна и интерсекциска дискриминација. Овој Акциски план во себе вклучува родово трансформативен и интерсекциски пристап.

3. Стратегиски и специфични цели

Стратегиска цел 1:

Воспоставување ефикасен и одржлив внатрешен систем за родова еднаквост

Оваа стратегиска цел треба да обезбеди целосна интеграција на родовата перспектива во политиките, структурите, процедурите и организациската култура на КСЗД.

Специфични цели:

- Зајакнување на политиките, структурите и управувањето со целосно вклучена родова перспектива;
- Подобрување на условите за работа и организациската култура со целосно вклучена родова перспектива;
- Зајакнување на капацитетите и развој на внатрешна рамка за родова еднаквост.

Стратегиска цел 2:

Унапредување на надворешните активности и услугите со вклучена родова перспектива

Оваа цел се фокусира на унапредување на постапувањето по претставки, развој на партнерства, подобрување на комуникацијата и зголемување на јавната свест за родовата еднаквост и недискриминацијата.

Специфични цели:

- Подобрување на процедурите и обезбедување услуги со родово сензитивен и интерсекциски пристап;
- Родово сензитивна комуникација и јазик, подигнување на свеста и едукација.

4. Клучни индикатори за успех

До крајот на 2029 година се очекува да бидат постигнати следниве резултати:

- Усвоен и целосно функционален Акциски план за родова еднаквост;
- Воспоставени институционални механизми за родова еднаквост (координатор/ка, заменик-координатор/ка и работна група);
- Ревидирани најмалку 50 % од интерните политики и процедури со вклучена родова перспектива;
- Најмалку 80 % од членовите и вработените обучени за родова еднаквост и родова интеграција;
- Воспоставен систем за родово разделена статистика и родово сензитивно известување;
- Воведени родово сензитивни процедури за постапување по претставки и примена на интерсекциски пристап;
- Воспоставени најмалку три нови партнерства годишно со релевантни фактори;
- Усвоени насоки за родово инклузивна комуникација и нивна примена во најмалку 90 % од официјалните документи и публикации;
- Спроведени најмалку две национални кампањи годишно и најмалку осум информативни работилници во планските региони на државата;
- Зголемена видливост и доверба во КСЗД кај јавноста и кај целните групи.

5. Буџет и извори на финансирање

За реализација на Акцискиот план во периодот 2026 – 2029 година се проценува вкупен буџет од приближно 271.000 евра.

Буџетот е распределен по стратешки области и опфаќа:

- Развој на политики и институционални механизми – 27.000 евра;
- Подобрување на организациската култура и професионалниот развој – 14.000 евра;
- Обуки, менторство и развој на капацитети – 85.000 евра;
- Унапредување на процедурите и услугите – 45.000 евра;
- Родово инклузивна комуникација и кампањи – 100.000 евра.

Финансирањето ќе се обезбедува преку:

- Буџетот на КСЗД;
- Донаторска поддршка од меѓународни организации;
- Поддршка од Мисијата на ОБСЕ во Скопје;
- Проектна поддршка од Европската Унија;
- Поддршка од Советот на Европа, агенциите на Обединетите нации и други развојни партнери;
- Проектна поддршка (тековен проект на ЦЕРП);
- Можни билатерални и мултилатерални програми за поддршка на родовата еднаквост и човековите права.

6. Партнерства и поддршка

Успешното спроведување на Акцискиот план ќе зависи од континуираната соработка со домашните и со меѓународните партнери. Клучни партнери се Мисијата на ОБСЕ во Скопје, Советот на Европа, Европската Унија, агенциите на Обединетите нации, академската заедница, граѓанските организации, Еквинет – Европската мрежа за тела за еднаквост, државните институции, општините, медиумите, синдикатите и стопанската комора.

Партнерите ќе придонесуваат преку обезбедување експертска поддршка, обуки, размена на добри практики, финансиска поддршка и заедничка реализација на активности за промоција на родовата еднаквост и недискриминацијата.

7. Мониторинг и евалуација

Мониторингот и евалуацијата на Акцискиот план за родова еднаквост на КСЗД за периодот 2026 – 2029 година претставува интегрален дел од неговото спроведување. Координаторот/ката за еднакви можности, заменик-координаторот/ката за еднакви можности и Работната група за родова еднаквост, воспоставени во втората половина на

2026 година со Решение од страна на Комисијата, ќе бидат одговорни за следење на реализацијата на мерките и активностите.

Ќе се воспостави систем за редовно собирање на родово разделени податоци, следење на индикаторите (на ниво на активност и на ниво на резултат) и подготовка на годишни извештаи за напредокот. Еднаш годишно ќе се спроведува интерна процена на постигнатите резултати, додека во текот на првата половина на 2028 година ќе се реализира среднорочна евалуација, а по завршувањето на 2029 година (почетокот на 2030 година) и завршна независна евалуација на влијанието на Акцискиот план за родова еднаквост.

Наодите од мониторингот и евалуацијата ќе се користат за ажурирање на активностите, подобрување на институционалните политики и обезбедување одржливост на постигнатите резултати по истекот на периодот на спроведување на Акцискиот план, но и за изработка на новиот Акциски план за родова еднаквост на КСЗД за периодот 2030 – 2033 година.

Прилог 1: Табеларен приказ на Акцискиот план за родова еднаквост за периодот 2026 – 2029 година

**АКЦИСКИ ПЛАН ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ НА
КОМИСИЈАТА ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА (КСЗД)
ЗА 2026 – 2029 ГОДИНА**

Стратегиска цел 1. ВОСПОСТАВУВАЊЕ ЕФИКАСЕН И ОДРЖЛИВ ВНАТРЕШЕН СИСТЕМ ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ									
Специфична цел 1.1: Зајакнување на политиките, структурите и управувањето со целосно вклучена родова перспектива									
Почетна точка: - КСЗД нема усвоен Акциски план за родова еднаквост и нема воспоставен системски пристап за интегрирање на родовата перспектива во сите политики, процедури и стратегиски документи. - Во КСЗД не е воспоставена формална структура за координација и следење на прашањата поврзани со родовата еднаквост. - Постојните интерни документи и процедури не се анализирани од аспект на родовата перспектива и не содржат родово сензитивни индикатори за следење и известување. - Вработените и членовите на КСЗД имаат ограничени насоки и алатки за систематско интегрирање на родовата перспектива во својата работа. Посакувана цел (таргет): - До крајот на 2029 година КСЗД има усвоен и функционален Акциски план за родова еднаквост. - Воспоставени се институционални механизми за родова еднаквост, вклучувајќи координатор/ка, заменик-координатор/ка и работна група. - Најмалку 50 % од интерните политики, процедури и стратегиски документи се ревидирани и усогласени со принципите на родова еднаквост. - Воспоставен е систем за мониторинг и известување со родово сензитивни индикатори.									
Резултат	Мерка	Активности поврзани со мерката	Индикатори на ниво на резултат	Индикатори на ниво на активност	Одговорни одделенија/лица	Партнери	Временска рамка	Буџет и извор на финансирање	ППР препорака
Зајакнати родово сензитивни политики и стратегиски документ	1.1.1: Развој и усвојување на родово сензитивни политики и стратегиски документи	- Формирање работна група за изработка на Акциски план за родова еднаквост - Обука за работната група - Изработка на Акциски план за родова еднаквост - Интеграција на	Број на анализирани документи и целосна родова интеграција на политиките на Комисијата Степенот на интеграција на родовата	- Обучени 10 лица - Усвоен 1 Акциски план за родова еднаквост - 1 СОП или листи за проверка донесени - % на ревидирани интерни	КСЗД, вработени и членови	ОБСЕ	Прва половина на 2026	Буџет: 20.000 евра Извор: КСЗД и ОБСЕ	2 4 7 10 26

		родова перспектива во сите интерни политики и процедури - Изработка на листи за проверка или СОП за вклучување на родовата интеграција во документите - Развивање родово сензитивни индикатори и систем за мониторинг и евалуација	перспектива во документите (преку интерна или екстерна евалуација)	документи со целосно вклучена родова интеграција (минимум 50 %)					
КСЗД има воспоставен систем и политики за родова еднаквост	1.1.2: Воспоставување институционални механизми за родова еднаквост	- Назначување координатор/ка и заменик-координатор/ка за еднакви можности (во актот за систематизација во едно од соодветните работни места да се наведат работни задачи за координаторот/ка та и заменик-координаторот/ка та за еднакви	Ниво на учество во процесот на одлучување (минимум 60 %) Ефективност на координацијата (преку интерна или екстерна евалуација)	- Назначен координатор/ка и заменик-координатор/ка за еднакви можности - Донесена внатрешна политика и Опис на работни задачи на координаторот/ка та и заменик-координаторот/ка та - Формирана 1 работна група за	КСЗД, вработени и членови	ОБСЕ	Втора половина на 2026	Буџет: 7.000 евра Извор: КСЗД и ОБСЕ	3 5

		можности) - Донесување внатрешна политика и Опис на работни задачи на координаторот/ката и заменик-координаторот/ката - Формирање работна група за родова еднаквост (составена од координатор/ка и заменик + ГС + 1 вработен + 2 члена на КСЗД) - Програма за менторска поддршка на координаторот/ката и заменик-координаторот/ката		родова еднаквост - Една програма за менторска поддршка на координаторот/ката и заменик-координаторот/ката					
--	--	---	--	---	--	--	--	--	--

Специфична цел 1.2: Подобрување на условите за работа и организациската култура со целосно вклучена родова перспектива

Почетна точка:

- КСЗД нема формализирани политики за флексибилно работно време и работа од далечина.
- Не постои воспоставен систем на стимулирање и поддршка на професионалниот развој којшто ги зема предвид аспектите на родовата еднаквост.
- Не се собираат систематски родово разделени податоци за користење на интерните мерки и придобивки.
- Потребно е натамошно унапредување на организациската култура и рамнотежата меѓу професионалниот и приватниот живот.

Посакувана цел (таргет):

- До крајот на 2029 година КСЗД има усвоени и оперативни политики за флексибилно работно време и работа од далечина.
- Најмалку 50 % од вработените имаат пристап и можност за користење на флексибилните мерки во согласност со утврдените критериуми.

- Воспоставен е фонд за обуки и професионален развој со јасни критериуми и родово сензитивен пристап. - Обезбедено редовно следење на задоволството на вработените и ефектите од мерките преку родово разделени податоци.									
Резултат	Мерка	Активности поврзани со мерката	Индикатори на ниво на резултат	Индикатори на ниво на активност	Одговорни одделенија/лица	Партнери	Временска рамка	Буџет и извор на финансирање	ППР препорака
Усвоени политиките за флексибилно работно време и работа од далечина	1.2.1: Воведување флексибилни работни практики	- Листа на критериуми за користење на политиката - Носење одлука со прецизирање јасни услови за користење работење од далечина (нов Правилник или Одлука) - Донесен Правилник за флексибилно работно време - Листа на критериуми за користење на мерката - Ревидиран Колективен договор	% на вработени што ја користат мерката - Анкета за задоволство на вработените и перцепција за балансот на приватниот и професионалниот живот (што би се спроведувала на секои две години)	- Донесени процедури/политики за флексибилно работно време и работа од далечина % на вработени што ја користат мерката (минимум 50 %) - собирање податоци за поднесени барања/известувања за поднесени и одобрени барања за користење на мерката	КСЗД, вработени и членови		Втора половина на 2026 и потоа континуирано до крајот на 2029	Буџет: 5.000 евра Извор: КСЗД	16
Воспоставен систем на стимулирање во КСЗД преку фонд за обуки и награди	1.2.2: Воведување системи на поттик/ стимулирање	- Воспоставување фонд за обуки и учење на возрасни, вклучително и за родова еднаквост - Обезбедување	Анкета за задоволство за примена на мерката	- Воспоставен 1 фонд и обезбеден буџет на годишно ниво - Собирање на родово разделени податоци за	КСЗД, вработени и членови		Прва половина на 2027 и потоа континуирано до крајот на 2029	Буџет: 3.000 евра годишно, вкупно: 9.000 евра Извор:	25 15

		финансиски средства во Фондот на годишно ниво - Формирање Комисија за одлучување по барањата за користење на средствата од фондот, земајќи ги предвид и критериумите за родова еднаквост и соодветна и правична родова застапеност - Воведување критериуми за доделување награди за вработените со вклучување критериуми и за правична и соодветна родова застапеност или во постојниот систем на оценување на ефектот на административните службеници, покрај веќе воспоставените критериуми,		поднесени и одобрени барања - Собирање на родово разделени податоци за наградени вработени на годишно ниво				КСЗД	
--	--	--	--	---	--	--	--	------	--

		додавање на критериумот за правична и соодветна родова застапеност							
Специфична цел 1.3: Зајакнување на капацитетите и развој на внатрешна рамка за родова еднаквост									
Почетна точка: - Не постои систематизиран план за континуирано градење на капацитетите на членовите и вработените за родова еднаквост. - Родовата перспектива не е целосно интегрирана во кадровските политики, процедурите за човечки ресурси и оперативните алатки на КСЗД. - Недостигаат прирачници, чек-листи и насоки за практична примена на родовата интеграција. - Не се воспоставени механизми за систематско следење на влијанието на родовите политики и мерки.									
Посакувана цел (таргет): - До крајот на 2029 година најмалку 80 % од членовите и вработените имаат завршено обуки за родова еднаквост и родовата интеграција. - КСЗД има усвоени прирачници, чек-листи и оперативни алатки за примена на родовата перспектива во секојдневното работење. - Родовата перспектива е интегрирана во клучните кадровски политики и процедури. - Воспоставен е функционален систем за следење, евалуација и известување за ефектите од родовата интеграција.									
Резултат	Мерка	Активности поврзани со мерката	Индикатори на ниво на резултат	Индикатори на ниво на активност	Одговорни одделенија/лица	Партнери	Временска рамка	Буџет и извор на финансирање	ППР препорака
КСЗД системски и континуирано ги развива сопствените капацитети за родова еднаквост	1.3.1: Континуирана надградба на капацитетите на вработените за родова еднаквост	- Изработка и донесување план за градење на капацитетите на вработените за родова еднаквост - Спроведување обука за членовите и вработените за родова еднаквост и препознавање на родовите стереотипи	- Зголемено знаење (пред и по обука или тестирање) - Систем на трансфер на знаењето стекнато на обуките - % на вработени што го применуваат стекнатото	- Број на обуки (минимум 3 на годишно ниво) - % на обучен персонал (минимум 80 %) - водење на родово разделена статистика за бројот на лица што посетиле обука	КСЗД, вработени и членови	ОБСЕ, Совет на Европа, ЕУ, ОН	Втора половина на 2026 и потоа континуирано до крајот на 2029	Буџет: 70.000 евра Извор: КСЗД со донаторска поддршка	13 14 18 21 22 23 24

		- Спроведување обука за членовите и вработените за антидискриминација врз основа на пол и род - Спроведување обука за идентификување на родово базираното насилство - Спроведување обука за родово одговорно буџетирање за членовите и вработените - Спроведување на две напредни обуки за родова интеграција - Редовен мониторинг за спроведување на родово одговорното буџетирање - Обука за членовите и вработените за препознавање и користење на родово инклузивен јазик	знаење (преку надворешна евалуација)						
--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--

		- Специјализирани обуки (човечки ресурси, финансии, координатор и заменик-координатор, проекти и М&Е и работа со ранливи групи)							
КСЗД има развиено оперативни алатки и кадровски политики со вклучени родови аспекти	1.3.2: Развој на оперативни алатки и кадровски политики за интегрирање на родовата перспектива	- Изработка на прирачник и упатство за родова интеграција - Развој на чек-листи за кадровски политики со вклучени родови перспективи - Донесување правилници за вознемирување на работното место, интегритет и слично со вклучени родови перспективи - Вклучување на родовите аспекти при огласите за вработување, изборот на волонтери/ки,	- Анкета/проценка за практичната применливост на алатките и подобрена усогласеност (преку внатрешна евалуација)	- Изработка на три правилници со целосно вклучена родова перспектива - Вклучување на родовата перспектива во најмалку три кадровски прашања - Изработка на една чек-листа - Изработка на еден прирачник и едно упатство за родова интеграција - Воспоставување механизми за континуирано следење на влијанието на родовите политики во	КСЗД, вработени и членови		Втора половина на 2027 и потоа континуирано до крајот на 2029	Буџет: 15.000 евра Извор: КСЗД	11 17 27 33

		при формирањето советодавни тела од експерти, реализирање службени патувања, како и во Правилникот за систематизација на работни места - Воспоставување механизми за континуирано следење на влијанието на родовите политики во проектите, водејќи сметка за интерсекцискиот пристап. - Развивање родово сензитивни индикатори за М&Е и обезбедување редовно родово сензитивно известување за напредокот во сите области на дејствување на КСЗД, вклучително и во областа на		проектите, водејќи сметка за интерсекцискиот пристап. - Развивање родово сензитивни индикатори за М&Е и обезбедување редовно родово сензитивно известување за напредокот во сите области на дејствување на КСЗД, вклучително и во областа на родовата еднаквост.					
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

		родовата еднаквост.							
Ризик: - Недоволна институционална и финансиска поддршка за спроведување на предвидените мерки и активности. - Ограничени човечки ресурси и зголемен обем на работа што може да влијае врз навременото спроведување на активностите. - Недоволно познавање или отпор кон интегрирањето на родовата перспектива кај дел од вработените и носителите на одлуки. - Промени во организациската структура, раководството или законската рамка што можат да влијаат врз континуитетот на спроведувањето на мерките. Претпоставка: - Раководството и членовите на КСЗД ќе обезбедат континуирана поддршка за спроведување на Акцискиот план за родова еднаквост. - Ќе бидат обезбедени соодветни финансиски и човечки ресурси за реализација на предвидените активности. - Вработените активно ќе учествуваат во обуките, процесите на планирање и спроведување на мерките за родова еднаквост. - Ќе продолжи поддршката од меѓународните организации и партнерите за јакнење на институционалните капацитети за родова еднаквост.									

Стратегиска цел 2. УНАПРЕДУВАЊЕ НА НАДВОРЕШНИТЕ АКТИВНОСТИ И УСЛУГИТЕ СО ВКЛУЧЕНА РОДОВА ПЕРСПЕКТИВА

Специфична цел 2.1: Подобрување на процедурите и обезбедување услуги

Почетна точка:

- КСЗД постапува по претставки поврзани со дискриминација, но не постојат целосно развиени родово сензитивни процедури за следење и анализа на случаите.
- Родово разделени статистички податоци и анализи не се користат систематски при планирањето и известувањето.
- Потребно е дополнително унапредување на соработката со институциите, граѓанските организации и другите релевантни фактори во областа на родовата еднаквост.

Посакувана цел (таргет):

- До крајот на 2029 година сите релевантни процедури за постапување по претставки содржат родово сензитивен пристап.
- Се собираат и се анализираат родово разделени податоци за предметите и услугите на КСЗД и за препознавање на интерсекциската и структурната дискриминација.
- Воспоставени се одржливи партнерства со институции, граѓански организации и меѓународни организации за унапредување на родовата еднаквост.
- Зголемена е достапноста и пристапноста на услугите за сите групи граѓани, особено за ранливите категории.

Резултат	Мерка	Активности поврзани со мерката	Индикатори на ниво на резултат	Индикатори на ниво на активност	Одговорни одделенија/лица	Партнери	Временска рамка	Будет и извор на финансирање	ППР препорака
КСЗД применува родово инклузивен и интерсекциски пристап во постапувањето по претставки и во заштитата од дискриминација	2.1.1: Унапредување на постапките за постапување по претставки	- Анализа на постојните процедури за постапување од родова перспектива и интерсекциски пристап (и од внатрешен и од надворешен аспект). - Воведување нови функции во ДМС (од внатрешен аспект) за евидентирање и следење на случаи според пол, род и други основи на дискриминација со информации за истите презентирани кон надвор. - Развој на стандарди и насоки за	- % на обработени случаи со примена на интерсекциски пристап - Квалитет на изработени мислења со родово трансформативен пристап (надворешна експертска анализа) - Редовно користење на родово разделени податоци при анализа и известување.	- Напреден ДМС со вклучени интерсекциски и родово трансформативен пристап - Родово трансформативен Годишен извештај - Изработени најмалку две насоки/процедуре за родово сензитивно постапување. - Најмалку 80 % од членовите и вработените обучени за примена на интерсекциски пристап.	КСЗД, Статистика, Одделение за заштита, членови	ОБСЕ, Совет на Европа, ЕУ, ОН	Втора половина на 2026 и 2027	Будет: 25.000 евра Извор: КСЗД со донаторска поддршка	31 34

		примена на интерсекциски пристап при разгледување на претставките. - Вклучување на родова перспектива во аналитичкиот дел на Годишниот извештај на КСЗД. - Обука и менторска поддршка за членовите и вработените за подготовка на мислења и препораки со родово трансформативен пристап. - Изработка на родово сензитивни процедури за следење, анализа и известување за случаите. - Воспоставување практика за							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		редовно собирање и анализа на родово разделени податоци за претставките.							
КСЗД има воспоставено инклузивни и одржливи партнерства за унапредување на родовата еднаквост и недискриминација	2.1.2: Развој на инклузивни партнерства и соработка	- Развој на родово инклузивни критериуми за избор на партнерства за соработка - Мапирање на релевантни институции, граѓански организации и мрежи што работат на родово еднаквост и недискриминација - Воспоставување и редовно ажурирање на база на податоци за партнери и соработници. - Евалуација за придонесот од заедничката	- Квалитет на соработката со партнерствата (внатрешна и надворешна евалуација на соработката) - Инклузивност на засегнатите страни од меѓусебните партнерства (внатрешна и надворешна евалуација) - Воспоставени функционални партнерства со релевантни организации и институции - Подобрена меѓуинституционална соработка за прашања поврзани со еднаквост	- Број на воспоставени партнерства (минимум 3 годишно) - Број на потпишани меморандуми за соработка (минимум 2 годишно) - Број на реализирани заеднички активности и настани со партнерите (минимум 4 годишно) - Најмалку 50 % од заедничките активности вклучуваат претставници на ранливи и маргинализира ни групи. - Изработен и	КСЗД, членови и Одделението за превенција	Регионални мрежи, Еквинет, институции и граѓански организации и меѓународни организации	2026-2029	Буџет: 20.000 евра Извор: КСЗД со донаторска поддршка	28 29 30

		соработка со партнерите - Меморандуми за соработка со релевантни фактори во областа на родовата еднаквост - Формирање неформална партнерска мрежа за размена на информации и координација на активности. - Спроведување заеднички активности со партнерите со вклучување на засегнатите групи		ажуриран регистар на партнери и мрежи.					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Специфична цел 2.2: Родово сензитивна комуникација и јазик, подигнување на свеста и едукација

Почетна точка:

- Родово сензитивен јазик не се применува доследно во сите интерни и екстерни комуникации на КСЗД.
- Потребни се дополнителни насоки и алатки за примена на родово сензитивна комуникација.
- Активностите за подигнување на јавната свест за родовата еднаквост и родово базираната дискриминација се реализираат повремено и без систематска рамка.

Посакувана цел (таргет):

- До крајот на 2029 година родово сензитивен јазик е интегриран во сите официјални документи, публикации и комуникациски производи на КСЗД.
- Усвоени се насоки за родово сензитивна комуникација и нивна редовна примена.
- Спроведување на редовни информативни и едукативни кампањи за родова еднаквост и спречување на дискриминацијата.

• Зголемено е нивото на информираност кај јавноста за родовата еднаквост и улогата на КСЗД во заштитата од дискриминација.

Резултат	Мерка	Активности поврзани со мерката	Индикатори на ниво на резултат	Индикатори на ниво на активност	Одговорни одделенија/лица	Партнери	Времетраење на рамка	Буџет и извор на финансирање	ППР препорака
КСЗД применува родово инклузивен јазик во својата комуникација и работење	2.2.1: Воведување родово инклузивен јазик	- Развој на Поимник со Катедрите за македонски и за албански јазик при Филолошкиот факултет во Скопје - Изработка и усвојување Насоки за родово инклузивна комуникација на КСЗД - Ажурирање на веб-страницата со родово инклузивен јазик - Подготовка на шаблони за соопштенија, мислења, извештаи и публикации со родово инклузивен јазик	- Зголемено користење на стекнатите вештини и знаење (со внатрешна евалуација) - Конзистентност во родово-инклузивантa комуникација (надворешна евалуација)	- Изработен Поимник - Изработени и усвоени Насоки за родово инклузивна комуникација. - Ажурирана веб-страница со вклучен родово инклузивен јазик - Усогласени акти (минимум 80 %) - Подготвени шаблони со вклучен родово инклузивен јазик - Минимум 90 % од новите публикации и документи усогласени со насоките.	КСЗД, членови и вработени	Катедра за македонски и јазик, Катедра за албански јазик, ОБСЕ, Совет на Европа, ЕУ, ОН	2027 и 2028	Буџет: 20.000 евра Извор: КСЗД со донаторска поддршка	32 35

КСЗД редовно спроведува кампањи и едукативни активности таргетирани кон родовата еднаквост или со вклучен родово инклузивен пристап	2.2.2: Кампањи и едукативни активности	- Изработка на годишен комуникациски план со вклучена родова перспектива. - Одбележување на релевантни меѓународни денови (8 Март, 25 Ноември, 10 Декември и др.). - Спроведување национални кампањи (минимум 2) - Развој на видеа и промотивни материјали со вклучен родово инклузивен пристап - Учество на национални и локални телевизии и емисии - Емитирање на видеата на национални и	- Зголемена видливост на КСЗД (преку надворешна евалуација) - Зголемена јавна свест со посебен фокус на целните групи (анкети)	- Усвоен годишен комуникациски план - Најмалку 2 анкети за мерење на јавната свест спроведени до 2029 година - Број на учесници/чки опфатени со активностите (во живо минимум 500, а онлајн 100.000) - Број на спроведени кампањи и (минимум 2) - Број на организирани информативни работилници (минимум 8, во секој плански регион на државата по една) - Број на видеа и промотивни материјали (минимум 3 видеа, 1000	Членови, Одделение за превенција, Сектор за меѓународна соработка и статистика	АВМУ, општини, МРТВ и локални телевизии, ГО и Стопанска комора, синдикати, ОБСЕ, Совет на Европа, ЕУ и ОН	2026-2029	Будет: 20.000 евра на годишно ниво, Вкупно: 80.000 евра Извор: КСЗД со донаторска поддршка	36 39 40
---	--	--	---	--	--	---	-----------	--	---

		локални телевизии - Организирање отворени денови со граѓани/ки - Објави на социјални медиуми - Информативни работилници со институции и партнери - Подготовка на успешни приказни (success stories) од предмети и активности на КСЗД поврзани со родовата еднаквост и интерсекцијата а дискриминација, каде што полот и родот се во интерсекција со друга основа - Издавање Прирачник за родовата инклузија со		копии од промотивните материјали испечатени на различни јазици) - Број на учества на национални и локални телевизии и емисии (минимум 8) - Број на отворени денови со граѓани/ки (минимум 8, во секој плански регион на државата по еден) - Зголемување на досегот на социјалните медиуми за најмалку 20 % годишно - Изработен Прирачник за родовата инклузија со препораки за постапување наменет за институциите						
--	--	---	--	---	--	--	--	--	--	--

		препораки за постапување наменет за институциите дисеминиран на промотивните активности на КСЗД							
Ризик: - Недоволна информираност или интерес на јавноста и целните групи за прашањата поврзани со родовата еднаквост и дискриминацијата врз основа на пол и род. - Ограничена соработка или недоволна координација со институциите, граѓанските организации и другите релевантни фактори. - Недостиг од квалитетни и родово разделени податоци за анализа, планирање и следење на ефектите од мерките. - Појава на негативни јавни наративи, стереотипи или дезинформации поврзани со родовата еднаквост што можат да го намалат влијанието на кампањите и активностите. Претпоставка: - Релевантните институции, граѓански организации и меѓународни партнери ќе продолжат активно да соработуваат со КСЗД. - Ќе постои подготвеност кај целните групи за учество во консултации, кампањи, обуки и други активности за подигање на свеста. - КСЗД ќе има пристап до релевантни податоци и информации потребни за креирање родово сензитивни политики и услуги. - Ќе се обезбеди континуирана поддршка за комуникациските и едукативните активности насочени кон промоција на родовата еднаквост и недискриминацијата.									