Република Северна Македонија
ОПШТИНА ДЕМИР ХИСАР

Republic of North Macedonia
DEMIR HISAR MUNICIPALITY

До

Министерство за труд и социјална политика

- **Сектор за еднакви можности**

  Ул. „Даме Груев", б.б., Скопје

- **За Никола Ѓеорѓиевски, соработник**
- **За Велика Боболинска, соработник**

Бр. 08 - 380/1
31.03.2022

Демир Хисар

Општина Демир Хисар
Demir Hisar Municipality

ГРАДОНАЧАЛНИК
MAYOR

Битолска, бб, 7240
Демир Хисар

Demir Hisar Municipality
Bitolska, bb, 7240
Demir Hisar

тел/tel. ++389(47)552 661

e-mail:
demirhisar@demirhisar.gov.mk
gradonacalnik@demirhisar.gov.mk
demirhisar@yahoo.com

www.opstinademirhisar.gov.mk

ПРЕДМЕТ: Достава на Годишен извештај за напредокот на состојбата со еднаквите можности за жените и мажите

Почитувани,

Во прилог Ви го доставуваме Годишниот извештај за 2021 година за напредокот на состојбата со еднаквите можности за жените и мажите при ЕЛС, Општина Демир Хисар, пополнет од страна на координаторот за еднакви можности на жените и мажите, а потпишан од градоначалникот.

Со почит,

ОПШТИНА ДЕМИР ХИСАР

ГРАДОНАЧАЛНИК

Никола Најдовски

Република Северна Македонија ОПШТИНА ДЕМИР ХИСАР

Годишен извештај на единиците на локалната самоуправа за напредокот на состојбата со еднаквите можности за жените и мажите

---

1. ОСНОВНИ ИНФОРМАЦИИ

Единица на локална самоуправа	Општина Демир Хисар
Изработил (име, презиме и функција)	Даниел Станојоски- координатор
Период на известување	2021 година
Датум на поднесување на извештајот	31.03.2022 година

Име и презиме (Одговорно лице (градоначалник) кој го одобрува извештајот и ја потврдува неговата веродостојност)
Градоначалник, Никола Најдовски
Дата, 31.03.2022 година

Потпис:

Датум на прием на извештајот во Министерство за труд и социјална политика

Име Презиме (на службеникот од Сектор за еднакви можности кој го примил извештајот) :

Потпис:

2. НАВЕДЕТЕ ГИ СПРОВЕДЕНИТЕ АКТИВНОСТИ КОИ СЕ СОГЛАСНО ЗАКОНОТ ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ :

2.1. Дали имате преземени основни и посебни мерки согласно чл. 5, 6 и 7 од ЗЕМ (заокружете доколку имате)

А) Позитивни
Б) Охрабрувачки
В) Програмски
-нема преземени мерки

2.2. Опис на мерките што ги имате преземено: /

2.3. Мерење на успешност на мерката (наведете кратки информации-показатели кој е резултатот со спроведувањето на оваа мерка): /

2.4. Дали имате предвидено показатели/индикатори за следење на успешноста и напредокот (Ве молиме наведете само аутпут индикатори[1]) /

2.5. Доколку имате документи и прилози кои зборуваат за напредокот, наведете ги во прилог на извештајот: /

2.6. Преземени иницијативи за инкорпорирање на принципот на еднакви можности на жените и мажите во стратешкиот план и буџетот на ЕЛС : /

2.7. Мерење на успешност на иницијативата (наведете кратки информации-показатели кој е резултатот со спроведувањето на оваа иницијатива): /

2.8. Дали имате предвидено показатели/индикатори за следење на успешноста и напредокот на иницијативата (Ве молиме наведете само аутпут индикатори) /

2.9. Доколку имате документи и прилози кои зборуваат за напредокот, наведете ги овде насловите и приложете ги со извештајот - во прилог на Годишниот ивештај ќе го приложам Образецот за општинска база за родово базирани податоци, 2021 год., родова статистика – основа за креирање на локални политики, 2021 – 2022 год.

[1] *Аутпут индикаторите* ја мерат количината на стоки или услуги кои се добиваат со реализација на активностите од одделните програми, или пак број на жени и мажи опфатени со одделни програми. Пример за аутпут индикатор е број на мажи/жени опфатени со здравствените програми, број на жени опфатени со програмата за субвенционирање на земјоделството, број на жени од таргет група 24-49 години опфатени со Активните програмии мерки за вработување и др. Преземено од *Насоки за подготовка на предлог буџетска пресметка,* Министерство за финансии, http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/OP_2012.pdf

2.10. Дали ЕЛС во рамките на активностите за унапредување на еднаквите можности на жените и мажите соработувал со социјалните партнери и невладините организации активни на полето на еднаквите можности на жените и мажите?

- Не

2.11. Дали базата на податоци со која располага ЕЛС е разделена по пол?

а) база на податоци која се однесува на човечки ресурси

* приложете документ со преглед на човечките ресурси поделени по пол (вкупен број на вработени, по звање)

Вкупно број на вработени во општината се 40 од кои 22 се жени и 18 се мажи.

Звање на административен службеник	Вкупен број 32	Жени 18	Мажи 14
Раководни службеници	6	3	3
Советници	4	2	2
Помлади референти	1	0	1
Помлади соработници	6	5	1
Самостојни референти	11	7	4

Вкупно административни службеници 32, од кои 18 се мажи и 14 жени.

Останатите вработени се помошен и технички персонал вкупно 8 од кои 2 жени и 6 мажи.

Советот на општината (новиот формат на Совет) брои 11 членови од кои 6 се мажи и 5 се жени. Од 12 комисии на советот, со вкупно 60 членови, 24 се жени, а 36 се мажи.

Управните одбори во надлежност на општината се со соодноc 26 жени и 28 мажи. (податоците од комисиите и управните одбори се од период 2021 година).

б) база на податоци која се однесува на програмскиот дел (опфат на корисници по пол од одредени програми, услуги, мерки итн.)

* приложете документ со краток опис на локална стратегија/акциски план/услуга и податоци разделени по пол за предвидени корисници, целни групи, и податоци разделени по пол за опфатени корисници, целни групи итн.

2.12.Дали единицата на локалната самоуправа има локален акциски план за унапредување на еднаквите можности на жените и мажите? Нема

2.13.Ако одговорот е да, тогаш приложете го акцискиот план со извештајот и опишете:

а) кои активности ги има превземено ЕЛС во текот на извештајниот период

б) кои резултати се постигнати согласно Акцискиот план

в) како го меревте постигнувањето на успехот на резултатите (наведете аутпут индикатори)

г) колку средства се одвоени од буџетот на општината а колку од донации?

2.14.Дали надлежностите и задачите на координаторот конкретно се утврдени во актот за систематизација на работните места во ЕЛС? Да

2.15.Кои обуки во текот на извештајниот период координаторот/координаторката ги има реализирано? Дали тој во обуките се јавил/а како:

а) слушател/слушателка - работилница за елс –годишно известување за резултатите во областа на родовата еднаквост од МТСП- Сектор за еднакви можности

б) обучувач/обучувачка /

2.16 **Во рамките на целосниот период на извршувањето на функцијата, наведете кои обуки (наведете тематски родова еднаквост и недискриминација, трговија со луѓе, семејно насилство, родова еднаквост и социјална заштита итн). Координаторот за еднакви можности има посетено:** - **Еднодневна обука во просториите на ЗЕЛС поврзана со кампањата „16 дена активизам во борба против родово базирано насилство", на тема: Локализација на Конвенција на Советот на Европа за спречување и борба против насилство врз жените и домашното насилство; креирање на мерки во рамки на локалните програми за родова еднаквост и социјална заштита. (10.12.2021)** - **Онлајн обука преку ZOOM – платформа, а по однос на проектот: Зајакнување на институционалните и технички капацитети за подобрување на транспарентноста за климатски промени во рамките на Договорот од Париз (CBIT Проект), имплементиран од страна на УНДП во партнерство со Министерството за животна средина и просторно планирање и Министерството за труд и социјална политика. (3.11.2021)** - **Еднодневна обука во просториите на ЗЕЛС, на тема: Родово разделени податоци, нивната важност и внесување на податоците во е-платформата www.rob.zels.org наменета за координаторите во општините. (30.9.2021)**
2.17. . Како добиените знаења се понатаму пренесени во Вашата институција, дали имате воспоставено метод или систем на пренесување на знаења (пренесување на информации, споделување на материјали, држење на кратки сесии за пренесување на знаења на колеги итн.) **- со споделување на информации, материјали, конструктивни и суштински разговори и формални средби од круцијално и есенцијално значење за во натамошниот период, се со дел ефикасно имплементирање на Годишната програма на активности за еднакви можности на жените и мажите во Општина Демир Хисар за 2022 година.**
2.18.Колку и кои иницијативи (проекти, програми и активности, предлог стратегии) координаторот/координаторката за еднаквите можности на жените и мажите има доставено до ЕЛС? /
2.19.**Колку од тие иницијативи биле усвоени и реализирани во ЕЛС?** /

3. ПРЕДИЗВИЦИ, ДОБРИ ПРАКСИ И НАУЧЕНИ ЛЕКЦИИ

3.1. Наведете предизвици со кои што сте се соочиле во единицата на локалната самоуправа во текот на извештајната година и како сте ги надминале?
3.2. Споделете пример за добра или лоша пракса /
3.3. Наведете примери за научени лекции - што повеќе обуки поврзани со прашањето за еднакви можности на жените и мажите, го усовршува знаењето на координаторот и му дава мотив и елан плус за попосветена работа во реализација на предвидените мерки и активности коешто ќе биде од суштинско значење за напредокот од оваа област, а со што и, ќе се обезбеди континуиран развој во реализација на родовата рамноправност и борбата против дискриминација.

4. ОПИШЕТЕ ГИ ВАШИТЕ СЛЕДНИ ЧЕКОРИ

4.1. Опишете накратко кој е вашиот план на активности за следната година и кои што ќе придонесат (имплементација на Стратегијата за родова еднаквост, стратешки документи на ЕЛС итн.)

Планирано е изготвување на стратешки документ на општината, Годишна програма и Акциски план за родова еднаквост, поголема вклученост на КЕМ и одржување на седници на комисијата, имплементација на Стратегијата за родова еднаквост преку конкретни мерки од КЕМ, иницијативи кои ќе водат кон унапредување на положбата на мажите и жените и заштита од дискриминација, родово буџетирање, итн.

ПОДАТОЦИ ЗА КОМИСИЈАТА ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ

5.1. Кога е формирана комисијата за еднакви можности на жените и мажите
14.11.2017 година

5.2. Наведете дали Комисијата за еднакви можности на жените и мажите активно учествуваше:

а) во креирање и донесување на развојна програма на единицата на локалната самоуправа-не

б) во донесување на буџет на единицата на локалната самоуправа-не

в) во давање предлози за инкорпорирање на принципот на еднакви можности во работата на органите на единицата на локалната самоуправа -не

5.3. Кои мерки и активности во насока на унапредување на еднакви можности Комисијата ги има доставено до Советот на единицата на локалната самоуправа? /

5.4. Дали Комисијата за еднакви можности на жените и мажите има годишна програма за работа? Не

5.5.. Наведете колку состаноци има одржано Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, на кои теми и доколку сакате одредени добри пракси од тие состаноци да се наведат во годишниот извештај, Ве молиме наведете накратко тука и приложете записници. –нема

- Во прилог ќе ви го доставам записникот од одржаната формална средба поврзана со прашања за еднакви можности на жените и мажите, а на иницијатива на член од новиот состав на Совет, каде што имаше солидно присуство на поканети гости во кабинетот на градоначалникот. (10.3.2022)

6. ПРЕДЛОЗИ И СУГЕСТИИ ДО СЕМ-МТСП

6.1. Наведете Ваши предлози или иницијативи до СЕМ- МТСП во насока на подобрување на:

а) Функционалноста и координацијата на механизмите за родова еднаквост помеѓу

централно и локално ниво или помеѓу ЕЛС **-поголема соработка со СЕМ и со КЕМ на локално ниво, покренување заеднички иницијативи и активности со НВО.** **б) Имплементација на Стратегијата за родова еднаквост во секторските политики/програми – носење на конкретни програми за унапредување на родовата еднаквост .**

ЗАПИСНИК ОД ОДРЖАНАТА ФОРМАЛНА СРЕДБА ПОВРЗАНА СО ПРАШАЊЕТО ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ
11.3.2022

На иницијатива на советничката Сандра Пејковска, на ден 10.3.2022 год. (четврток), во работниот кабинет на градоначалникот се одржа состанок каде што тема на разговор беше планот за активности кои се содржани во Годишната програма за еднакви можности на жените и мажите во Општина Демир Хисар за 2022 година и можност за предлагање на нови идеи, во насока на ефективно спроведување на задачи и на квалитетно креирање, промовирање на локални политики за унапредување на положбата на жените.

Еден од клучните заклучоци кои произлегоа од формалната средба по однос на прашањата поврзани од областа за еднакви можности на жените и мажите при Локалната самоуправа, е тоа што, неминовно е да се актуелизира низ секојдневието оваа тема и да се апострофира, а тоа ќе придонесе кон успешна реализација на предвидените програмски и плански активности. Заеднички ќе инсистираме и ќе се залагаме за родова еднаквост во сите сегменти во нашето општествено опкружување.

Членот на Советот, Пејковска, ги поздрави присутните ѝ им се заблагодари за нивното учество во конструктивната дискусија, со што се стави посебен акцент во континуираното подобрување на жените во сите сфери на општественото живеење и заштита и спречување на дискриминацијата, но, покрај другото и, посочи дека целта на оваа средба е ѝ зајакнување на улогата на жената и кревање на гласот за рамноправност, и упати еден апел до сите институции повеќе да го актуелизираат тоа прашање и да се преземат сериозни чекори за надминување на половата дискриминација.

Пејковска, исто така, рече дека ова е почеток кон реализација на целокупната програма и настојувањето кон тоа да се формира Комисија за еднакви можности на

жените и мажите во склоп на Советот, со утврдени задачи, обврски со статутот на единицата на локалната самоуправа.

Координаторот за еднакви можности на жените и мажите од редовите на општинската администрација, Даниел Станојоски, конкретно се осврна кон улогата, службените должности и задачи како координатор, односно јасно и концизно го образложи планот за активности од годишната програма, која е донесена едногласно на минатите седници на Советот, со што изрази благодарност до сите членови на Советот, како и до сите присутни на средбата која беше од суштинско значење за имплементација на мерките, предлозите и планираните активности.
Станојоски, ја истакна и круцијалната важност при давањето на предлози и мислења поврзани со еднаквите можности на локално ниво и посочи дека неопходно е да бидат воспоставени соодветни канали за проток на информациите меѓу сите субјекти, односно да се обезбеди квалитетна комуникација на координаторот со сите релевантни субјекти, во рамки на општината.

Градоначалникот Најдовски, во своето излагање истакна дека локалната самоуправа несебично и беспрекорно ќе ги поддржи сите идеи и замисли и дека во рамките на можностите ќе се спроведат низа на активности, преку свои надлежности и преку координација со многубројни локални фактори, ќе се преземат конкретни акции во корист на половата еднаквост, намалување на нееднаквостите и промовирање на вистинско еднакво општество.

На крајот од официјалниот дел, градоначалникот Најдовски, им додели по едно цвеќе на присутните жени, а по повод 8. Март - Меѓународниот ден на жената.

ИЗБРАБОТИЛ

Даниел Станојоски, координатор за еднакви можности на жените и мажите во Општина Демир Хисар

ОПШТИНА ДЕМИР ХИСАР

ГРАДОНАЧАЛНИК

НИКОЛА НАЈДОВСКИ