

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	2023 година
Датум на поднесување на извештајот	29.3.2024 година

Име и презиме (Одговорно лице (градоначалник) кој го одобрува извештајот и ја потврдува неговата веродостојност)

Градоначалник, Никола Најдовски

Дата, 29.3.2024 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 индикатори¹) /

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 : /

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

2.7. 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) /

Доколку имате документи и прилози кои зборуваат за напредокот, наведете ги овде насловите и приложете ги со извештајот. – во јануари оваа 2024 година успешно ја потпишавме Европската повелба и уредно ја испративме согласно насоките од националниот координатор задолжен во Секретеријатот за опсерваторија (Observatory), со што и според протоколарните процеси е усвоена. Следствено на тоа (уредно аплициравме на Повикот за единиците на локалната самоуправа за вклучување во менторска поддршка за изработка на локални програми – родови сензитивни, при што добивме повратен одговор дека сме избрани, односно номинирани како една од Општините коишто ќе добијаат менторска и експертска поддршка за понатамошната фаза во реализација на активности поврзани со родовото прашање на локално ниво. Следствено на тоа, успешно потпишавме и: **МЕМОРАНДУМ ЗА РАЗБИРАЊЕ**

МЕГУ

**ТЕЛОТО НА ОБЕДИНЕТИТЕ НАЦИИ ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ И
ЗАЈАКНУВАЊЕ НА ЖЕНИТЕ – UN WOMEN**

И

ОПШТИНА ДЕМИР ХИСАР

2.9.

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?

- ДА

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 51 од кои 23 се жени и 28 се мажи.

Звање на административен службеник	Вкупен број	Жени	Мажи
	28	19	9
Раководни службеници	5	2	3
Советници	7	7	/
Помлади референти	1	0	1
Помлади соработници	6	4	2
Самостојни референти	9	6	3

Вкупно административни службеници 28, од кои 9 се мажи и 19 жени.

Останатите вработени се помошен и технички персонал вкупно 9, а од кои 2 жени и 7 мажи.

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

Управните одбори во надлежност на општината се во сооднос 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 (СВИТ 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)
- Во 2023 година, активно зедев учество на повеќе организирани семинари и обуки кои се однесуваат на родовите прашања, односно родовата еднаквост, и тоа: од 5-7 јули, 2023 година беше одржана обука организирана од страна на УНДП, насловена: „Детална обука за подготовка на Интегриран локален развоен план (ИЛРП)“, а во рамки на проектот: „Градење на општинските капацитети за имплементација на проекти – фаза 2“, која се одржа во хотел Гарденија, Велес, како член од Општинскиот тим кој е задолжен за подготовка на ИЛРП – координатор за еднакви можности во ЕЛС, Демир Хисар; исто така, од 27. ноември – 30. ноември, 2023 год., бев активно вклучен на работилници кои се одржаа во Струмица, хотел Сириус, а во рамки на проектот: „Јакнење на општинските капацитети за имплементација на проекти“, поддржан од страна на УНДП, поканет бев за темата: „Родови прашања во инфраструктурни проекти“; како координатор за еднакви можности зеде активно учество и на настанот кој беше во организација на Мисијата на ОБСЕ, на тема: „Родовата еднаквост како компонента на политика на интегритет“, хотел Рамада, Гевгелија.

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 есенцијално значење за во натамошниот период, Исто така, формални средби поврзани со прашања

од областа од родова еднаквост – во поширок состав, вклучувајќи: членови на Совет (членови на КЕМ), граѓански организации, НВО – сектор, граѓани и други.
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 - предлог Годишна програма на активности за еднакви можности на жените и мажите во Општина Демир Хисар за 2024 година.
2.19. Колку од тие иницијативи биле усвоени и реализирани во ЕЛС? - усвоена е предлог Годишната програма на активности за еднакви можности на жените и мажите за 2024 година, донесена со Одлука на Совет

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? - недоволна воспоставена коперативност и комуникација со КЕМ, но, чекор по чекор, истата, е подобрена и етаблирана се со цел успешно реализирање на предлог Годишната програма на активности за оваа тековна 2024 година.
3.2. Споделете пример за добра или лоша пракса /
3.3. Наведете примери за научени лекции - што повеќе едукативни обуки поврзани со прашањето за еднакви можности на жените и мажите, ги усовршуваат 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 кон 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 координативни 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.

5. 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 -да

5.3. Кои мерки и активности во насока на унапредување на еднакви можности Комисијата ги има доставено до Советот на единицата на локалната самоуправа? - предлог Годишната програма на активности за 2024 година

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 практики од тие состаноци да се наведат во годишниот извештај, Ве молиме наведете накратко тука и приложете записници. –нема (или евентуално еден, каде што не присуствуваше координаторот).

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 .