

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, помлад референт - координатор за еднакви можности
Период на известување	2025 година
Датум на поднесување на извештајот	30.3.2026 година

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

Градоначалник, Никола Најдовски

Дата, 30.3.2026 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
- Позитивни и програмски

**2.2. Опис на мерките што ги имате преземено:**

- Изработена е Годишна програма на активности за еднакви можности на жените и мажите во Општина Демир Хисар за 2026 година и истата усвоена на Совет – декември, 2025 година;
- Успешно потпишан и официјализиран Меморандумот за разбирање меѓу телото на Обединетите нации за родова еднаквост и зајакнување на жените – UN Women и Општина Демир Хисар, јануари, 2025 година;
- Општина Демир Хисар, официјално е потписник на Европската повелба за рамноправност на жените и мажите во локалниот живот, односно формална соработка со Секретаријатот на опсерваторија при Совет на Европски општини со седиште во Брисел, која е наменета за локалните и регионалните власти во Европа, каде што јавно се обврзуваме на принципот на еднаквост на мажите и жените, да ги имплементираме обврските кои се утврдени во Повелбата на локално ниво. Потпишана во месец февруари, 2024 година.

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

- Општина Демир Хисар е издвоена како една 10 – те Општини предложени да бидат вклучени во програмата за обука и менторство, после успешно аплицирање на Повикот кој беше објавен од страна на ЗЕЛС во партнерство со UN Women, а проценката е правена врз основа на резултатите, односно проценката се осврна кон капацитетите и потребите на Општините во склоп на Проектот: „Промоција на родово одговорни политики и буџети: кон транспарентно, инклузивно и договорно управување во РСМ – фаза 2” – кој е дел од програмата: „Промовирање на родово одговорно управување во Република Северна Македонија”;
- Согласно техничката, менторската и експертската поддршка која канцеларијата на UN Women ја дава како една од Општините – координаторот за еднакви можности во Општина Демир Хисар ги посети сите три модули (сесии): Агенда за обука за род и родова интеграција - серијал на три модули (октомври, ноември, декември, 2024 година), а во месец мај, 2025 година, номинирани административни службеници/чки ги посетија трите модули, односно практична обука за Родова анализа и родово одговорно локално програмирање. Целта беше да се зајакнат службениците во јавната администрација да направат позитивни промени во своите општини и да ја интегрираат родовата еднаквост во општинските услуги. А, во месец период од 10 – 12 декември, 2025 година, успешно се реализираше основна обука за родово – одговорно буџетирање наменета за советници до локалните самоуправи каде што од Советот на Општина Демир Хисар активно учествоа зедоа тројца советници/чки.

**2.4. Дали имате предвидено показатели/индикатори за следење на успешноста и напредокот (Ве молиме наведете само аутпут индикатори<sup>1</sup>)**

<sup>1</sup> *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 програми мерки за вработување и др. Преземено од *Насоки за*

- Предвидено е, согласно обврските кои се произлезени од Меморандумот за соработка со канцеларијата на UN WOMEN, како партнер, нашите задачи се експлицитно делегерани и ќе настојуваме во оваа 2026 година успешно да ги реализираме и да поставиме индикатори кои ќе бидат показател на динамиката како ќе се одвиваат активностите (мерка и следење на успешност), а една од суштинските работи е да се формира Координативна работна група за родова еднаквост составена од координатор за еднакви можности, членови на КЕМ и раководители на Одделенија или други претставници/службеници.

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

- Одржана прва координативна седница на координаторот за еднакви можности при локалната самоуправа Демир Хисар и КЕМ, а по однос на предлог конкретни цели, мерки и идно успешно и ефикасно спроведување и имплементација на дел од активностите предвидени во Годишната програма за еднакви можности – 2026 година. Средбата која, всушност, беше и прва со новата Комисија формирана од новиот состав на Совет за период 2025 – 2029 година.

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

- Во актот за систематизација на работното место помлад референт - координатор за еднакви можности се утврдени надлежностите и задачите;
- До МТСП секоја година се изготвува Извештај и се испраќа уредно секоја година до крајот на месец март до Секторот за еднакви можности при Министерството;
- Извештајот се објавува и на општинската веб-страница.

**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.

2.9 - Во работниот кабинет на градоначалникот, на ден 19.9.2025 (петок), се оствари работна средба со експертката/менторка по родови прашања, Кристина Хаџи – Василева, Извршна директорка во Консалтинг за стратешки развој која е номинирана да соработува со нас во улога на фацитатор во областа на еднаквите можности од страна на канцеларијата на UN Women – Скопје.

Согласно успешно потпишаниот Меморандум за разбирање меѓу телото на Обединетите нации за родова еднаквост и зајакнување на жените – UN Women и Општина Демир Хисар, ќе се започне со ефикасно спроведување на активностите кои се предвидени и инкорпорирани во Годишната програма за наредните години. Следствено на тоа, успешно спроведовме активности согласно годишната програма, и тоа: во месец октомври се одржа едукативно предавање на тема женското здравје, а во

месец ноември поставивме штанд на градскиот плоштад каде што се делеја едукативни брошури по однос на машкото здравје во соработка со медицински тим од ЈЗУ Здравствен дом, Демир Хисар.

Во прилог на овој Образец ќе ви доставиме уредно во PDF и WORD – верзија наративен извештај по однос на двата настани кои се реализираа.

**2.9. 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 38 од кои 22 се жени и 16 се мажи.

Звање на административен службеник	Вкупен број 30	Жени 16	Мажи 14
Раководни службеници	4	1	3
Советници	7	6	1
Помлади референти	1	0	1
Помлади соработници	6	5	1
Самостојни референти	9	6	3
Помлад инспектор	2	1	1
Овластен инспектор	1	1	0
ТППЕ Демир Хисар (командир)	1	0	1
Пожарникари	6	0	6

Вкупно административни службеници 30, од кои 10 се мажи и 20 жени.

Останатите вработени се помошен и технички персонал вкупно 8, а од кои 2 жени и 6 мажи, и плус 7 пожарникари.

Советот на општината (новиот формат на Совет) брои 11 членови од кои 5 се мажи и 6 се жени. Од 17 комисиии на советот, со вкупно 96 членови, 42 се жени, а 54 се мажи.

Управните одбори во надлежност на општината се во сооднос 5 жени и 5 мажи. (податоците од комисиите и управните одбори се од период 2025/6 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.

- Преку Проектот кој се спроведува со поддршка на МТСП: „Помош и нега во домот“, Општина Демир Хисар во соработка со ОО Црвен крст даваат услуга за стари лица и лица со попреченост. Со имплементација на социјалната реформа, што воедно значи и приближување на социјалните услуги на локално ниво, граѓаните добиваат квалитетни услуги – согласно нивни индивидуални потреби, во нивните домови, онаму каде што живеат. Во прилог ви доставуваме и корисници на услугата, поделени по пол, и лица на кои им се дава помош, а се лица со попреченост.

„Помош и нега во домот“ - корисници (стари лица)	жени	мажи
	51 (едно лице со попреченост)	24 (едно лице со попреченост)
Вкупно	75	

**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 преземено 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, согласно актот за систематизација во Одделението за општи и правни работи**

**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**

- Согласно доставениот повик за учество на е-курс, координаторот за еднакви можности уредно пристапи кон е -курсот на платформата NALAS – ACADEMY, на тема: „Вовед во вклучувањето на родовите аспекти во политиките на локално ниво“. Успешно ја реализираше онлајн обуката при што координаторот се стекна со сертификат за активно учество и успешно ги одговори прашањата од сите 4 модули, односно сесии. Обуката траеше повеќе од еден месец. Повикот за учество на е-курсот беше објавен во мај, 2025 година од страна на ЗЕЛС, а беше наменет за координаторите за еднакви можности, административни службеници кои извршуваат работни задачи од областа на животната средина во општините, како и професионалци кои се мотивирани да го применат стекнатото знаење и да придонесат кон унапредување на политиките на општината во доменот на еднаквите можности на жените и мажите.

**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](http://www.rob.zels.org) наменета за координаторите во општините. (30.9.2021);
  
- Во 2023 година, координаторот за еднакви можности активно зеде 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., беше 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, на темата: „Родови прашања во инфраструктурни проекти“; како координатор за еднакви можности - 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, декември, 2023 година.  
– Активно учество на координаторот за еднакви можности на еднодневна обука - работилница за претставници на општините за справување со говорот на омраза, дезинформациите и родово базирано насилство во дигиталниот свет. Настан што го организираше ЗЕЛС во соработка со Програмата за развој на обединетите нации (УНДП) и проектот „Зајакнување на општинските совети“ – фаза 2, 13 јуни, 2024 година;
- Активно учество на координаторот за еднакви можности на еднодневна обука – работилница во просториите на ЗЕЛС со поддршка на Канцеларијата на UN Women, на тема: „Развивање на локални програми за поттикнување на женско претприемништво“, а во рамките на „Менторската програма за интегрирање на родовата еднаквост во локалните програми“;
- Активно учество на координаторот за еднакви можности на дводневна обука (семинар) – работилница во просториите на хотел Арка, Скопје, на тема: „Еднаквите можности на жените и мажите; ефикасно, економично и ефективно работење – како елементи на системот на интегритет во ЕЛС“, а во организација на Мисијата на ОБСЕ во Скопје;
- Активно учество на координаторот за еднакви можности на тридневна обука

(семинар) – работилница во организација на UN WOMEN – после успешно воспоставување соработка преку Меморандумот за меѓусебна соработка, на тема: „Род и родова интеграција во локалните политики и буџет“ - прв модул (основна обука), хотел Гарденија, Велес, 30, 31 октомври и 1 ноември, 2024 година;  
- Активно учество на координаторот за еднакви можности на тридневна обука (семинар) – работилница во организација на UN Women, на тема: „Обука за родова анализа и креирање на програми“ – модул 2 која се реализира во рамките на Проектот: „Промоција на родово – одговорни политики и буџети: кон транспарентно, инклузивно и отчетно управување во РСМ“, менторка за Општина Демир Хисар е именувана експертката Наташа Амдију, а настанот се одржа во хотел Гарденија, Велес, 13, 14 и 15 ноември, 2024 година;  
- Активно учество на координаторот и заменичката координаторка на последниот модул 3, тридневна обука (семинар) – работилница на тема: Обука за родови индикатори и нивна примена на резултатите, хотел Романтик, Велес, 4, 5 и 6 декември, 2024 година. (сите три модули/обуки беа логистички покријани од страна на организаторот Канцеларијата при UN Women во Скопје).

**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.)**

- Споделени информации, материјали од утврдена Агенда, кусо образложение што конкретно се дискутираше на обуките доставено до Одделението за човечки ресурси кои водат евиденција за посета на обуки, семинари и сл.

**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 2026 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 2026 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 интерна комуникација.**

**3.2. Споделете пример за добра или лоша пракса: /**

**3.3. Наведете примери за научени лекции** - Преку интерактивните практични вежби низ обуките и едукативните работилници се постигна повисоко ниво на знаење и вештини за односната област – родовите прашања.

### **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 документи (согласно правните рамки) на Општината: Акциски план за родова еднаквост, Методологија за интегрирање на родовата перспектива во локалните политики и буџет, Стратегијата за родова еднаквост, како и План за работа на Комисијата за еднакви можности при Советот на Општина Демир Хисар.

## **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 - Да, во изработката на Годишната програма на активности за ЕМ за оваа тековна година

б) во донесување на Буџет на единицата на локалната самоуправа

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

**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 практики од тие состаноци да се наведат во годишниот извештај, Ве молиме наведете накратко тука и приложете записници.**  
– Еден состанок на кој присуствуваше и координаторот за еднакви можности. Тоа беше, всушност и прва средба со КЕМ од новиот состав каде што беше разгледана и усвоена предлог – годишната програма за еднакви можности.

## **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, поголема ажурноста од страна на засегнатите страни на државно ниво, советодавно делување од страна на СЕМ во врска со подготовка и

изработка на Методологија за интегрирање на родовата перспектива во локалните политики и буџет, при што, ќе се поттикнат и останатите вработени во општината да се вклучат и да ги инкорпорираат принципите и мерките во општинските програми на локално. Давање продуктивни инструкции во креирање и дизајнирање на Стратегија за родова еднаквост – документ од круцијална важност за локалната самоуправа.

- Поголема свесност кај сите раководни и вработени лица во општината, и по хоризонтала, и по вертикала, што би се довело и до позитивна промена на ставовите по однос на важноста на родовата еднаквост и нејзината интеграција низ сите надлежности на локално ниво.

**б) Имплементација на Стратегијата за родова еднаквост во секторските политики/програми:**

- Носење на конкретни мерки и чекори за унапредување на родовата еднаквост;

- За да може да се направи родова интеграција во политиките и буџетите потребно е да се има политичка волја, од страна на сите чинители во Општината, особено Советот кој треба да ги разгледува и усвојува програмите кои, всушност, треба да бидат родово сензитивни.