

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

**1. ОСНОВНИ ИНФОРМАЦИИ**

<b>Единица на локална самоуправа</b>	ОПШТИНА ВЕВЧАНИ
<b>Изработил (име, презиме и функција)</b>	Зорица Костојчиноска Дејковска –Виш соработник за администрирање на локални даноци, такси и надоместоци и Координатор за еднакви можности на жените и мажите на Општина Вевчани,
<b>Период на известување</b>	за 2017 година
<b>Дата на поднесување на извештајот</b>	15.03.2018 година

Дата, 15.03.2018 година

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

Градоначалник,  
Сашо Јанкоски

Потпис:

(Прием на извештајот во Министерство за труд и социјална политика)

Дата,

Име Презиме (на Раководител на сектор за еднакви можности) :

Потпис:

**2. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА СОГЛАСНО ЗАКОНОТ ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ (ЗЕМ)**

**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

Општина Вевчани нема усвоено План за основни и посебни мерки.

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

Нема

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

Нема

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

Нема

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

Нема

**2.6. Преземени иницијативи за инкорпорирање на принципот на еднакви можности на жените и мажите во стратешкиот план и буџетот на ЕЛС (согласно член 11 од ЗЕМ):**

Нема

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

Нема

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

Немаме предвидено индикатори и показатели.

**2.9. Доколку имате документи и прилози кои зборуваат за напредокот, наведете ги овде насловите и приложете ги со извештајот**

Нема

<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 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](http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/OP_2012.pdf)

<p><b>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?</b></p> <p>Нема</p>
<p><b>2.11. Дали базата на податоци со која располага ЕЛС е разделена по пол?</b></p> <p><b>а) база на податоци која се однесува на човечки ресурси</b>  * приложете документ со преглед на човечките ресурси поделени по пол (вкупен број на вработени, по звање)  Општинската администрација брои 12 (дванаесет) вработени, од кои 50% од вработените се преставнички на женскиот пол и 50% од вработените се преставници на машкиот пол.  Општинската администрација разделена по звање и пол:  - Советници 3 (три) од кои 1 (една) жена и 2 (два) мажи  - Виш соработник 3 (три) од кои 2 (две) жени и 1 (еден) маж  - Соработник-1 (една) жена  - Самостоен референт-3 (три) од кои 2 (две) жени и 1 (еден) маж  - Останат персонал-2 (два) мажи.  Советот на Општина Вевчани брои 9 (девет) члена од кои 5 (пет) се мажи и 4 (четири) жени.  Претседателот на Советот е од машки пол.</p> <p><b>б) база на податоци која се однесува на програмскиот дел (опфат на корисници по пол од одредени програми, услуги, мерки итн.)</b>  * 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.  Општина Вевчани има едно јавно претпријатие „Еремја“, Вевчани кое брои 13 (тринаесет) вработени од кои 3 (три) се преставнички на женски пол и 10 (десет) од вработените се преставници на машкиот пол. Бројот на членови на Управен одбор се 5 (пет) од кои сите се мажи и број на членови на Надзорен одбор се 3 (три) кои исто така се мажи. Усно се известени дека при изборот треба да се внимава на еднаква родова застапеност.  Општината има едно училиште. Бројот на ученици е 239 (двестетриесетидевет), од кои машки 126 (стодваесетинаесет), женски 113 (стоитринаесет). Бројот на наставниците во истото е 35 (триесетипет), од кои жени 20 (дваесет), мажи 15 (петнаесет). Број на членови на Училишен одбор се 2 (два) мажи и 7 (седум) жени. Број на членови на Совет на родители се 3 (три) мажи и 15 (петнаесет) жени.  Во општината постои една детска градинка во која се згрижени 53 (педесетитри) деца од кои машки деца 30 (триесет), женски деца 23 (дваесетитри). Бројот на вработените во детската градинка е 8 (осум) и сите се жени. Членови на Управен одбор се 7 (седум) од кои жени 4 (четири) и мажи 3 (три). Бројот на членови на Советот на родители е 5 (пет) од кои сите се жени.  Во прилог се доставени податоци разделени според пол, кои се однесуваат за Општина Вевчани за 2017 година (за општинската администрација, членови на Советот на општината, основните училишта, градинките).</p>
<p><b>2.12. Дали Локалната самоуправа има локален акциски план за унапредување на еднаквите можности на жените и мажите во ЕЛС?</b></p> <p>Не. Комисијата за еднакви можности на жените и мажите на општина Вевчани има донесено Акционен план за родова рамноправност на општина Вевчани за 2018 година.</p>
<p><b>2.13. Ако одговорот е да, тогаш приложете го акцискиот план со извештајот и опишете:</b></p> <p><b>а) кои активности ги има преземено ЕЛС во текот на извештајниот период</b>  <b>б) кои резултати се постигнати согласно Акцискиот план</b>  <b>в) како го меревте постигнувањето на успехот на резултатите (наведете аутпут индикатори)</b>  <b>г) колку средства се одвоени од буџетот на општината а колку од донации?</b></p> <p>Од буџетот на општината се одвоени околу 15 000,00 денари, кој по потреба и се доделуваат на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите за реализација на годишната програма за активностите од областа на еднаквите можности на жените и мажите.  Програмата на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите се реализира со сопствени средства на Општина Вевчани./без донации/.</p>
<p><b>2.14. Дали надлежностите и задачите на координаторот конкретно се утврдени во актот за систематизација на работните места во ЕЛС?</b></p> <p>-Не</p>
<p><b>2.15. Кои обуки во текот на извештајниот период координаторот/координаторката ги има реализирано?</b></p> <p><b>Дали тој во обуките се јавил/а како:</b>  <b>А) слушател/слушателка</b>  <b>Б) обучувач/обучувачка</b></p> <p>Координаторот во текот на 2017 година не посетувал обуки, работилници и семинари од областа на еднаквите можности на жените и мажите.</p>

**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:**

Во последниве години координаторот за еднакви можности нема посетено обуки.

**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.)**

/

**Ве молиме опишете**

**2.18.Колку и кои иницијативи (проекти, програми и активности на ЕЛС, 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 ЕЛС 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**

/

### **4. 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.)**

Согласно Програмата за активностите од областа на еднаквите можности на жените и мажите во Општина Вевчани за 2018 година предвидено е :

1. Информирање, подигнување на свеста, и разбирање на човековите права, правата за еднаквост меѓу мажите и жените и дискриминацијата.
2. Информирање за родовите стереотипи и предрасуди и нивно разбивање во сите области на човековото општествување.
3. Промовирање и унапредување на потребата од рамноправно учество на жените и мажите во одлучувачките процеси, политичкиот и јавниот живот во локалната заедница / доследна примена на Законот за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на РМ“ бр. 06/12) ;
4. Информирање, подигнување на свеста кај невработените и вработените за нивните права, за законот за работни односи , заштита на правата на жените и мажите на работното место, мобинг.
  - 4.1 Зајакнување на личните капацитети на жените и девојките за конкурентен настап на пазарот на трудот, и поттикнување на женското претприемништвото.
5. Информирање, подигнување на свеста кај мажите и жените со цел разбирање и зголемување на грижата за сопственото здравје а со тоа превенција и заштита на здравјето.
- 6.Зголемување на нивото на сензибилност, разбирање и препознавање на појавата на семејно и други видови на родово базирано насилство. Информирање и зголемување на свеста за превенција на трговија со луѓе
7. Јакнење на капацитетите на Комисијата за еднакви можности и општинската администрација со цел постигнување на повисоко ниво на родова рамноправност во локалната заедница

### **5. КОМИСИЈА ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ**

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

Комисијата за еднакви можности на жените и мажите на Општина Вевчани е формирана на 04.01.2018 година со Одлука на Советот на Општина Вевчани бр.08-29/5 од 04.01.2018 година.

**5.1.1. Ве молиме наведете ја структура на комисија по:**

**а) Пол**

-2 женски и 1 машки пол

**б) Образование**

-3 члена со високо образование.

**в) Етничка припадност**

-Македонци

**г) Припадност на политичка партија**

-СДСМ

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

**а) во креирање и донесување на развојна програма на ЕЛС-Не**

**б) во донесување на буџет на ЕЛС-Не**

**в) во давање предлози за инкорпорирање на принцип на еднакви можности во работата на органите на ЕЛС-Не**

**5.3. Кои мерки и активности во насока на унапредување на еднакви можности КЕМ ги има доставено до советот на ЕЛС?**

Нема

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

Да, Комисијата за еднакви можности-КЕМ секоја година носи годишна Програмата за активности од областа на еднаквите можности меѓу жените и мажите во општина Вевчани за 2018 година и Акционен план за родова рамноправност на општина Вевчани за 2018 година.

**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.**

Комисијата за еднакви можности на жените и мажите на општина Вевчани има одржано еден состанок на 09.02.2018 година за донесување на Програмата за активности од областа на еднаквите можности меѓу жените и мажите во општина Вевчани за 2018 година и Акционен план за родова рамноправност на општина Вевчани за 2018 година.

**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**

-одржување на обуки за координаторите и членовите на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите (особено за членовите на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите на почетокот на мандатот каде ќе им биде презентирани и дискутирани Законот за еднакви можности на жените и мажите, нивните обврски, задачи и должности бидејќи ретко кој од членовите е запознаен или имал некако работно искуство од областа на родовата еднаквост.

-одржување на обуки или координативни состаноци со координатори/заменици координатори од други општини со цел запознавање и преземање на заеднички иницијативи за спроведување на законот.

-одржување на обуки од страна на надлежното Министерство за труд и социјална политика, во делот на зголемување на знаењата за примена на основни и посебни мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите.

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

Бр.01-170/7 од 15.03.2018 година.