

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

2022

1. ОСНОВНИ ИНФОРМАЦИИ

Единица на локална самоуправа	Општина Кисела Вода
Изработил (име, презиме и функција)	Цветанка Тодоровска-Заменик Координатор на ЕМ
Период на известување	01.01.2022 година до 01.01.2023 година
Дата на поднесување на извештајот	

Дата,

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

Орце Ѓорѓиевски,

Градоначалник на Општина Кисела Вода

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 Кисела Вода има преземени позитивни, охрабрувачки и програмски мерки.

2.2. Опис на мерките што ги имате преземено:

1) Општина Кисела Вода има спроведено низа социјални услуги преку кои се овозможува вработување на жени кои биле долг временски период исклучени од пазарот на труд. **Отварање на нова детска градинка, Пеперутка 3, во н. Драчево** и со што се зголемува бројот на згрижени деца и можност на повеќе мајки да се присутни на пазарот на трудот.

2) Подготовка за отварање нова детска градинка „Симба“, во с. Усје, и отварање на истата во 2023 година, со што се згрижуваат поголем број на Деца со што им се овозможва на мајките поголема присутност на пазарот на трудот.

3) Поттикнување на наталитетот – одобрување на праична помош за новородено дете во новата година (ставено во програма)

4) Соработка и активности со невладините организации и здруженија на граѓани (посебно оние кои работат со жени).

5) Субвенционирање на целодневниот престој на децата од семејства од социјален ризик во двете Јавни детски градинки (во програма)

6) Подобрување на Инфраструктурните Услови (редовно чистење на тротоарите во зимските денови, зголемен број на сијалични места и поголемо осветлување во парковите, што значи слободно движење на жени и деца во вечерните часови, реконструкција и нивелирање на тротоарите).

7) Опременување одржување и отварање на нови паркови и детски игралишта на целата територија на Општина Кисела Вода. (Пошумување со нови садници и поставување урбана опрема) чистење и косењена тревните површини на трим патеката. Изградба на нови детски игралишта согласно потребите од новонастаната

состојба.

8) Сензитивизација на училишниот кадар и активности и проекти и активности од родовата еднаквост. Достапност и компјутер за секој наставник со цел подигнување на квалитетот на наставниот процес.

9) Доделени материјални средства за спортски клубови преку два јавни конкурси и поттикнување на женските спортски клубови од кои два се водечки во прва лига во државата „ЖКК Бадел, : „ЖОК Јанта Волеј, и „ЖФК Скопје,„

10) Доделени материјални средства за организирање на спортски манифестации , и поттикнување на апликанти – женски претседателки на спортски сојузи.

11) Доделена еднократна материјална помош подршка на ученички и ученици кои оствариле значајни резултати во спортот

12) Аплицирање и спроведување на Проект „ Изградба на затворен пазар во Општина Кисела Вода, со што се подобрија условите за жените кориснички на услугите на пазарот и жените продавачки.

13) Набавка на 17 Смарт табли за основните училишта на Општина Кисела Вода со што се подобрени условите во образовнието.

14) Реконструкција на улици во н. Пржино и тротоари и подбра пристапност за целото население поготово на жените кои користат тротоари.

15) Формирање на Интерсекторска група за изготвување на Стратегија за еднакви можности

16) Посети и мапирање на проблеми во месните и урбани заедници. Работни состаноци и средби за координација и решавање на настанатите проблеми.

17) Доделени Награди за најдобри наставници – стручни соработници вкупно 19 од кои 17 жени и 2 мажи..

18) Функционирање на кризниот штаб кој се справува со предизвиците настанати како последица на временски услови.

19) Расчистување на дивите депонии (подигнување наповисока еколошка свест и подобри услови за живот).

20) Подигнување на свеста за волонтерството, хуманоста и екологијата

21) подготовка на проект за мотивирање на жените за сопствени бизниси преку Совет за женско претприемништво

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

1)Континуирано обезбедување на јавно осветлување на територија на општина Кисела Вода.Зголемена е безбедноста на жените,децата и повозрасните лица во темните зони.

2)Поголема достапност до јавните објекти и поставување на пристапни рампи за лицата со посебни потреби.Полесен проток и движење на жените со мали деца по тротоарите .

3) Поголема достапност до високо енергетски градинки и училишта, како и проширување на капацитетите, со што се отвара можноста што поголем број на мајки да се вратат на работа или да се понудат на пазарот на труд.

4)Спроведена е еднодневна Обука – работилница со интерсекторската група заради отпочнување со подготовка за донесување на Стратегија за родова еднаквост.

5) Поголемо учество и заинтересираност на женските деца во спортските клубови и училишниот спорт

6) Подобрена пристапност до објектите каде се поставени пристапни рампи

2.4. Дали имате предвидено показатели/индикатори за следење на успешноста и напредокот (Ве молиме наведете само аутпут индикатори¹)

- Немаме аутпут индикатори за сите мерки.

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 програми 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

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

- Немаме документи кои би покажале напредок во бројки бидејќи немаме точна бројка од терен и затоа од 2023 година ќе спроведеме истражување односно мапирање и собирање на податоци. Се формираше интерсекторска група која ќе помогне во организирањето и собирањето на податоци. Следствено на добиените резултатите од направената анализа би можеле да детектираме и решаваме проблеми.

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):

- Реконструкција и Обнова на детски игралишта и игралиште за деца со посебни потреби.
- Расчистување на обраснати површини по трим патеката и решавање на проблемите со осветлување на патеката. Продолжување и проширување на патеката.
- Оддржување на капацитетите и подобрување на условите во детските градинки и спроведување на протоколите за безбедност и заштита во време на пандемија(дезинфекција со озон).
- Поддршка на кампањата противсемејно насилство подготвена од МТСП и Мисијата ОБСЕ
- Поддршка и промоција на женскиот спорт.
- Иницијатива за оддржување на настани од културата согласно протоколите.

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

- Зголемена посетеност на новите паркови и користењето на новите детски игралишта и реквизити и обезбедувањето на доволен простор за оддржување на дистанца се показател за резултатот.

- Отварањето на нови работни места во новите детски градинки
- Менаџирање со капацитетот на установите за пред училишна возраст им отвори простор за зачувување на работното место на мајките кои бараа упис на деца во градинка заради остварување на работно право.
- Овозможување на подобри услови за хигиена на момчињата и девојчињата во основните училишта.
- Зголем број на интерес на девојчиња во областа на спортот.
- Зголемување на нивото на свесност за почитување на разликите.

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

- Неможе да се определат мерливи аутпут индикатори за сите активности.

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

- Успешноста на иницијативите, сите прилози ги има на веб сајтот на Општина Кисела Вода, каде што има фотографии од сите настани и активности.

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?

- Општина Кисела Вода има склучено меморандум за соработка со UN Women и други невладини организации и здруженијана граѓани.

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)**

- Податоци добиени од секторот за човечки ресурси
- Раководни места: 17 мажи и 18 жени
- Вкупно вработени во Администрацијата: 91 жени и 51 Мажи

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.

- Статистички податоци за вкупен број на новороденчиња за 2022 ГОДИНА вкупноновороденчиња: (МОМЧИЊА: 275 , ДЕВОЈЧИЊА: 250)

2.12. Дали Локалната самоуправа има локален акциски план за унапредување на еднаквост на можности на жените и мажите во ЕЛС?

- 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

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

Б) обучувач/обучувачка

- Заменик Координаторот посети 2 обуки заедно со интерсекторска обуките за родова еднаквост преку УН Вомен

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:

- работилницата за развивање локални стратегии за унапредување на родовата еднаквост
- Работилница за следење на годишни програми на општина Кисела Вода од родова перспектива – спорведаена од УН Воман
- Промовирање на принципите на демократско управување во работната на општинската администрација за принципи на демократско управување

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

- Координаторот и заменик координаторот за еднакви можности ги пренесуваат информациите до членови од секторите кои учествуваат во работната група за родово одговорни политики и буџети па согласно препораките се носи годишна програма за еднакви можности и интервенции во останатите програми.
- Состаноци со интересорската група на кои се разговара и се предлагаат мерки за родово сензитивни прашања

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?

- програма за родова еднаквост (Ц10) усвоена и одобрена од советот на Општина Кисела Вода
- Иницијатива - креативни работилници до запознавање на родовите разлики и родова еднаквост (Стереотипи и родови улоги преку театар и цртање)почитување на различностите како составен дел од културата на живеење.

2.19. Колку од тие иницијативи биле усвоени и реализирани во ЕЛС?

- Иницијативите се усвоени и се работи тековно на реализирање на проектите кои се составен дел од програмата за родова еднаквост на Општина Кисела Вода.

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?

- Предизвик е да се оствари соработка со секторите во општината и размена на информации, и предизвик е да се изработи програма со сопствен буџет.

3.2. Споделете пример за добра или лоша пракса

- Работната група активно учествуваше во предлозите за реализирање на буџет и програма за Родова еднаквост за 2022 година, програмата е сегментирана по клучни точки кои треба да имаат позитивен ефект во обезбедување на пристапност и родова еднаквост.

3.3. Наведете примери за научени лекции

- Како добар пример за научени лекции се сите обуки и работни сесии во спроведени од Налас Академија, преку кои кај дел од општинската администрација која што ја следеше обуката се постигна степен на родово сензибилизирање – и желба за учество во креирање на родово одговорни политики и програма .

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.)

- Соработка и координација со КЕМ и Интерсекторската група.
- Спроведување на анализа за подобро планирање на буџетот и програмата за родова еднаквост .
- Успешни соработки со граѓански и невладини заедници

5 КОМИСИЈА ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ

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

- Комисијата е формирана 2021 година

5.1.1. Ве молиме наведете ја структура на комисија по:

- а) Пол - Пет припаднички од женскиот пол и двајца од машкиот пол
- б) Образование- Високо образование
- в) Етничка припадност-Македонци
- г) Припадност на политичка партија- пет члена од ВМРО, еден член од Демократски Сојуз , и еден член од Левица

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

- а) во креирање и донесување на развојна програма на ЕЛС. Да
- б) во донесување на буџет на ЕЛС. Да
- в) во давање предлози за инкорпорирање на принцип на еднакви можности во работата на органите на ЕЛС.
 - Да

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

- Барање за одвојување на поголеми парични средства за спроведување на поголем број на активности за потребите предвидени со програмата за родова еднаквост .

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

- Комисијата за еднакви можности во соработка со работната група и координаторот за еднакви можности, ја состави програмата за родова еднаквост 2022 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.

- КЕМ при Општина Кисела вода неколку состаноци со координаторот за еднакви можности окулу реализација на Програма и Буџетот за родова еднаквост за 2022 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**

- Поголема комуникација, давање и следење на препораки на единиците ЕЛС.

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

- Поголема соработка на секторите со координаторот за еднакви можности.
- Сеуште се потребни основни и напредни обуки за дел од администрацијата.