

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 БЕРОВО |
| Изработил (име, презиме и функција) | Татјанка Муртовска Одговорен сметководител, координатор за еднакви можности |
| Период на известување | За 2015 година |
| Дата на поднесување на извештајот | 30.03.2016 година |

Дата, 30.03.2016 година

Драги Нацински,
Градоначалник на Општина Берово

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

2.2. Опис на мерките што ги имате преземено:

-Беше потенцирана важноста од потребата за медиумско претставување на координативното тело и неговата цел (со на пр. покана до медиумите на самата седница на КЕМ-овде се јавува ризик факторот нецелосно медиумско претставување од причина што во општината не постои ниту еден пишан и/или електронски медиум-беше заклучено дека ќе се комуницира со новинарите од Делчево и со Радио Пехчево);

-Одговорно лице во Инфо-Пунктот за прифаќање и упатување на заинтересираните странки до соодветните институции, за десиминација на изготвените брошури и друга логистичка поддршка во овој дел, во зависност од потребите: Тања Муратовска, член на координативното тело и координатор за еднакви можности при ЛС Берово (нејзините генералии, е-маил адреса и телефон ќе бидат истакнати и на самата брошура со назнака,, контакт лице во Инфо-Пункт при ЛС Берово);

- Продолжи континуирано да функционира на Инфо-Пунктот во рамки на ЛС Берово;

- Објава на активностите, материјалите и електронската брошура ЖЕНАТА, БИЗНИСОТ И ЗЕМЈОДЕЛИЕТО: ПРЕДИЗВИЦИ И МОЖНОСТИ на веб-сајтот на о.Берово

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

- Посетеност на сите организирани работилници од страна на локални функционери и функционерки;
- Соодветна застапеност на жените.

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

- Голема вклученост на жените во опфатени со програмата за субвенционирање на земјоделството (над 30).

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

- Локален акционен план за родова еднаквост.

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):

- Елиминирање на секаков облик на дискриминација на жените,
- Поголема застапеност на жената во локалната самоуправа,
- Учество на Комисијата за еднакви можности во креирањето на буџетската проекција на општината и на стратешките, развојните, како и на програмските документи за работењето на општината.

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 програмни 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):

-Материјали по кои се дискутирало и видови вештини кои биле развиени:

Материјали за тема 1: „Родовиот контекст, идентификувањето на потреби и развивање на стратегии за заедницата,- се одговори на прашањето што е стратегија, како изгледа, како се дефинира; што е акциски план-како изгледа, како се дефинира; што е програма-како изгледа, како се дефинира и што е родов дисбаланс-поткрепено со податоци на локално, регионално, национално и светско ниво; и како да ги вметнеме родовите компоненти (потреби) при креирањето на локалните документи ;

Материјали за тема 2: „Лидерство и менаџирање со фокус на бизнис план и претприемништво,, - се одговри на прашањата: кои се карактеристики на лидер и вештини; техники и модели на менаџирање; кои се основни елементи на бизнис план; се даде краток пресек на позначајни фондови, мрежи, мерки и инструменти кои функционираат и се актуелни во рамки на третираната сфера; и се направи кратка компаративна анализа на родово класирани податоци поврзани со темава за земјава и на меѓународно ниво.

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

- Реализација на одредени активности преку информативни средби, работилници, на кои биле застапени над 40 жени,
- Посета на инфо – пунктот од страна на жени (над 25 жени месечно).

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

- Локален акционен план за родова еднаквост

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)

-Да, Одделението за управување со човечки ресурси прави редовни статистички извештаи во однос на податоци за плата и број на вработени по пол, кои редовно (месечно) се доставуваат до Државен завод за статистика;

-Да, Одделението за управување со човечки ресурси има изготвено преглед со бројот на вработените, по основ на образование и етничка припадност и по основ на пол;

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.

| |
|--|
| <p>2.12. Дали Локалната самоуправа има локален акциски план за унапредување на еднаквите можности на жените и мажите во ЕЛС? - Да</p> |
| <p>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?</p> |
| <p>2.14. Дали надлежностите и задачите на координаторот конкретно се утврдени во актот за систематизација на работните места во ЕЛС? - Да</p> |
| <p>2.15. Кои обуки во текот на извештајниот период координаторот/координаторката ги има реализирано? Ниту една.</p> <p>Дали тој во обуките се јавил/а како: А) слушател/слушателка Б) обучувач/обучувачка</p> |
| <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: Ниту една, од причина што координаторот беше на породилно боледување.</p> |
| <p>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: - Сите податоци од досегашните организираните трибини и работилници се јавно достапни на општинскиот веб сајт, како и брошурата за Жената, бизнисот и земјоделието – предизвици и можности</p> |
| <p>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?</p> |
| <p>2.19. Колку од тие иницијативи биле усвоени и реализирани во ЕЛС? - Комисијата за еднакви можности има организирано повеќе иницијативи и со своето работење се има вклучено во повеќе активности, состаноци, информативни работилници кои биле организирани од страна на локалната самоуправа на Општина Берово. Тие исто така активно партиципираат со своето учество и во донесувањето и креирањето на буџетските документи на општината, во креирањето на развојните програми на општината и други програми за работењето на ЕЛС.</p> |

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?

-Во текот на извештајната 2015 година, Општина Берово може да се пофали со голема бројка на вклученост на жените во локалната власт и во сите јавни институции. Немаме проблеми кои требало да се надминат, нити имаме некаква пречка во реализирањето на секојдневните активности предвидени во програмите за работа на општината. Комисијата за еднакви можности на жените и мажите често соработува и со локалните власти, и со сите локални институции и често иницираат информативни средби и работилници, со цел поголема вклученост на жените во локалното работење.

3.2. Споделете пример за добра или лоша пракса

-Добра пракса:

- Голема вклученост на жените во работилниците и трибините кои досега биле организирани;
- Голем интерес за посета на инфо – пунктот;
- Зголемен број на жени опфатени со програмата за субвенционирање на земјоделството;
- Зајакнати капацитети на жените при отпочнувањето, водењето и развивањето на својот бизнис;
- Подигнато ниво на информираност кај жените носителки на земјоделски стопанства, околу расположливите средства и инструменти во оваа дејност;
- Отворен инфо-пункт за информирање и упатување на странките;
- Зајакнати капацитети, знаења и вештини на членовите на КЕМ, Совет, општинска администрација, претставници на засегнати институции, здруженија на граѓани;
- Подигнато ниво на свесност и информираност за концептот на еднаквите можности и родовата еднаквост;
- Промоција на Комисијата за еднакви можности при О.Берово, Совет на О.Берово и ЛС Берово.

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 родовата еднаквост, стратешки документи на ЕЛС итн.)

- Вклучување на родовата еднаквост во главните текови, локални политики и локални практики
- Промовирање на активната и видливата политика на вклучување на родовата рамноправност во главните текови, локални политики и локални практики во сите локални програми и локални стратегии
- Вклучување на жените во донесувањето на одлуките од локално значење
- Вклучување на жените во креирањето на програмските документи, буџетските документи, како и развојните програми.

5. КОМИСИЈА ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ

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

КЕМ е формирана од страна на Советот на Општина Берово на 19.06.2013 година.

5.1.1. Ве молиме наведете ја структура на комисија по:

- а) Пол
 - Комисијата брои 5 члена, од кои 4 се жени и 1 е маж
- б) Образование
 - Сите 5 члена се со високо образование (VII 1 степен)
- в) Етничка припадност
 - Сите се со македонска националност
- г) Припадност на политичка партија
 - 3 членови се од ВМРО –ДПМНЕ, 1 член е од СДСМ, и 1 член е од НСДП

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

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

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

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

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.

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
 - Почесто да се организираат обуки и работилници за членовите на Комисијата за еднакви можности, како и за вработените во ЕЛС кои се водат како координатор и заменик – координатор
 - достапност на материјалите во електронска форма на веб страницата на министерството
- б) Имплементација на Стратегијата за родова еднаквост во секторските политики/програми/