

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 Кочани
Изработил (име, презиме и функција)	Љубинка Ајтовска, координаторка за еднакви можности на мажите и жените во Општина Кочани
Период на известување	2020 година
Дата на поднесување на извештајот	30.3.2021 година

Дата, 30.3.2020 година

Име и презиме (Одговорно лице (градоначалник) кој го одобрува извештајот и ја потврдува неговата веродостојност) Николаче Илијев, градоначалник на Општина Кочани

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:**

Од основните мерки се донесени акти за инкорпорирање на принципот на еднакви можности во општинските програми за работа.

Од делот на позитивните, охрабрувачките и програмските мерки, во јануари 2020 година, Комисијата за избор на спортист ја прифати препораката за воведување дополнителна награда во категоријата жени/девојки кои постигнале спортски резултати, во рамките на манифестацијата „Избор на спортист на Кочани“. Во февруари 2020 година, од Комисијата за еднакви можности на жените и мажите и од Градоначалникот на Општина Кочани е прифатена иницијативата за воведување охрабрувачка мерка во областа на спортот, со уште една стипендија за спортист-спортска надеж на Кочани во женска конкуренција.

Во мај 2020 година Советот на Општина Кочани донесе одлука за формирање Меѓусекторска група за родова еднаквост, чија задача е да учествува во спроведување на Законот за еднакви можности на жените и мажите, како клучна национална законска рамка со која јавните институции се обврзуваат за обезбедување еднакви права и можности за жените и мажите преку воведување на родовата перспектива во политиките, стратегиите, буџетите и воведување конкретни мерки и/или афирмативни дејства.

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

- 259 жени опфатени со Програмата за социјална заштита, со искористување на 6 мерки
- неопределен број корисници на изградени 15 пристапни рампи на тротоарите во градот Кочани, од кои корисници се и мајки со детски колички;
- 12 жени од социјално ранливи групи – поддржани финансиски, по повод празникот 8 Март со еднократна финансиска помош во висина од 5 000 денари;
- Поддршка на 60 жени, жртви на семејно насилство
- Поддршка на 14 девојчиња и 57 момчиња (деца во социјален ризик) во обезбедување таблети за следење на наставата од далечина;
- Реализирани услуги во 2020 г. преку Мобилниот сервис за здравствени и социјални услуги: Здравствени услуги – Вкупно посетени семејства: 1698; 1962 пациенти; 1205 жени, 757 мажи. Социјални услуги – Вкупно реализирани социјални услуги: 256; 156 жени, 100 мажи.

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

Предвидени се индикатори на успешност во мерките планирани во Локалниот акциски план за еднакви можности и во општинските програми во кои е воведена родовата перспектива.

<sup>1</sup> *Аутпут индикаторите* ја мери 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 *Насом за подготвка на предлог буџетска пресметка*, Министерство за финансии, [http://www.misp.gov.mk/WBStorage/Files/OP\\_2012.pdf](http://www.misp.gov.mk/WBStorage/Files/OP_2012.pdf)

<p><b>2.5. Доколку имате документи и прилози кои зборуваат за напредокот, наведете ги во прилог на извештајот:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Извештај од Мобилниот сервис за домашна посета;</li> <li>- Извештај за реализацијата на Програмата за социјална, детска и здравствена заштита на Општина Кочани</li> </ul>
<p><b>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):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Воведена награда за најуспешен спортист во женска категорија во рамките на манифестацијата Избор на спортист на Кочани;</li> <li>- Препорака за воведување стипендија за спортска надеж во женска категорија;</li> <li>- Креирани здравствени и услуги во време на пандемија</li> </ul>
<p><b>2.7. Мерење на успешност на иницијативата (наведете кратки информации-показатели кој е резултатот со спроведувањето на оваа иницијатива):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Мерката што се однесува на наградата за спортист во женска конкуренција не се реализираше поради здравствената криза;</li> <li>- Жени опфатени во промоција на физичката активност како основа на доброто здравје во активната „Розова прошетка – Трка за лек“ – настан во Кочани за поддршка на болни од рак на дојката, која во 2020 година беше прилагодена според мерките за заштита и спречување на ширење на коронавирусот;</li> <li>- Жени и мажи опфатени со здравствени и социјални услуги во време на пандемија;</li> <li>- Жртви на семејно насилство во време на здравствената криза.</li> </ul>
<p><b>2.8. Дали имате предвидено показатели/индикатори за следење на успешноста и напредокот на иницијативата (Ве молиме наведете само аутпут индикатори)</b></p> <p>50 жени опфатени во промоција на физичката активност како основа на доброто здравје во активната Трка за женско здравје...</p> <p>1205 жени, 757 мажи опфатени со здравствени услуги во време на пандемија;</p> <p>156 жени, 100 мажи опфатени со социјални услуги во време на пандемија;</p> <p>Стипендии за студенти во студиската 2019/20 година: Одобрени: 26 – 10 момчиња – 16 девојчиња 16 девојчиња;</p> <p>Субвенционирање на дел од трошоците за печки на pellets и инвертер клими на жители на Кочани Одобрени барања за субвенции: 100 – 63 мажи – 37 жени.</p>
<p><b>2.9. Доколку имате документи и прилози кои зборуваат за напредокот, наведете ги овде насловите и приложете ги со извештајот</b></p> <p>Прилог извештајот на Мобилниот сервис за домашна посета</p>
<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>Да. Општина Кочани имаше соработка со Телото на Обединетите нации за родова еднаквост и зајакнување на жените (UN Women) во проектот „Промоција на родово одговорни политики и буџети: кон транспарентно, инклузивно и отчетно управување во Република Северна Македонија“; Заедницата на единиците за локална самоуправа – ЗЕЛС; Министерството за труд и социјална политика, Секторот за еднакви можности на жените и мажите; Здружението за борба против сите видови рак „Борка – за секој нов ден“ во Трка за</p>



поддршка на женското здравје“, со Мобилниот сервис за домашна посета за понуда на здравствени и социјални услуги; со ЈЗУ Центар за социјални работи – Кочани во креирањето родови мерки за ранливи групи, со Општа болница за спроведување бесплатни лабораториски услуги за рано откривање кај мажите и жените од социјални ранливи групи и др.

**2.11. Дали базата на податоци со која располага Е.ЈС е разделена по пол?**

Да.

**а) база на податоци која се однесува на човечки ресурси**

Вработени вкупно 99; жени 35; мажи 64;  
Раководни работни места, вкупно 22; жени 6; мажи 16;  
Нераководни места: 75, жени 29, мажи 46  
Пожарникари вкупно 18; жени 0; мажи 18.

\* приложете документ со преглед на човечките ресурси поделени по пол (вкупен број на вработени, по звање)  
Прилог – документ од Одделението за човечки ресурси со преглед на човечки ресурси разделени по пол

**б) база на податоци која се однесува на програмскиот дел (опфат на корисници по пол од одредени програми, услуги, мерки итн.)**

Според Програмата за социјална заштита на Општина Кочани, издадени се 348 одлуки за помош во лекови, од кои 5 се решени негативно додека за 343 граѓани е одобрена помош во лекови. Од нив 158 лица корисници на помошта се мажи, а 190 жени. Поголем број овој вид на помош ја користеле жени поради тоа што повеќето болни од карцином кои имаат неограничено право на користење на лекови.

Помошта во превоз заради лекување надвор од градот, во 2020 година е речиси неискористена. Имено со прекинување на редовните автобуски линии на релации надвор од градот Кочани не им е овозможено на корисниците скоро цела година да ја користат оваа мерка. Во текот на 2020 година реализирани се 18 одлуки за автобуска карта, односно само 18 лица користеле помош за превоз надвор од градот Кочани. Од корисниците на автобуски карти 10 се жени, додека 8 лица се мажи.

\* 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.

\* Извештај за Програмата за социјална, детска и здравствена заштита на Општина Кочани

<p><b>2.12. Дали Локалната самоуправа има локален акциски план за унапредување на еднаквите можности на жените и мажите во Е.ЛС?</b> Да.</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 Е.ЛС во текот на извештајниот период</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Финансиска помош на 12 жени во социјален ризик, вкупно (60.000 денари) по повод 8 Март</li> <li>2. Помош на жени од социјално ранливи категории, жртви на семејно насилство, болни од тешки болести – прилагодена според условите на пандемијата</li> <li>3. Реализација „Розова прошетка – Трка за лек“ – настан во Кочани за поддршка на болни од рак на дојката.</li> </ol> <p><b>б) кои резултати се постигнати согласно Акцискиот план</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проширување на листата на родово разделените статистички податоци за составот на работните и другите тела, делегациите и другите органи во единиците на локалната самоуправа, именуваните претставници во јавните претпријатија и установи при остварувањето на надлежностите од нивниот делокруг на работење.</li> <li>2. Вклучување на родовата перспектива во програмите, стратегиите и останатите документи што ги разгледува и усвојува Советот на Општина Кочани</li> <li>3. Внесување на родовата перспектива во локалната средина (културни настани, промоции, концерти, предавања, едукативни содржини)</li> <li>4. Зајакнување на соработката на координаторот и заменик-координаторот со Комисијата за еднакви можности и со субјектите одговорни за усвојување и спроведување на мерките за воспоставување на еднакви можности</li> <li>5. Родово одговорно буџетирање</li> <li>6. Подигање на свеста за грижа на жената и мажите за сопственото здравје</li> <li>7. Еднаков пристап за сите на сообраќајниците во Кочани</li> <li>8. Поддршка на жени и деца од социјално ранливи категории</li> </ol> <p><b>в) како го меревте постигнувањето на успехот на резултатите (наведете аутпут индикатори)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 10 жени во социјален ризик добиле финансиска поддршка за Меѓународниот ден на жената 20 жени кои самите прележале рак на дојката или се поддржувачи на женското здравје, учествуваа во „Розова прошетка – Трка за лек“ – настан во Кочани за поддршка на болни од рак на дојката. Одржани се 3 седници на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите и донесени се повеќе заклучоци за имплементација на родови политики и за определување ресурси за понатамошно градење на капацитетите за спроведувањето на политики за родово рамноправност.</li> </ol> <p><b>г) колку средства се одвоени од буџетот на општината а колку од донации?</b> Издвоени се 100.000 денари од Буџетот на Општина Кочани, само од Локалниот акциски план за еднакви можности на жените и мажите. Надвор од овие средства се реализациите на услугите и мерките од другите општински програми.</p>
<p><b>2.14. Дали надлежностите и задачите на координаторот конкретно се утврдени во актот за систематизација на работните места во Е.ЛС?</b> Да.</p>
<p><b>2.15. Кои обуки во текот на извештајниот период координаторот/координаторката ги има реализираво?</b>  Вебинар – 22 и 23 јули 2020 г. Родот и климатските промени</p>

<p>Работилница за размена на искуства: Инивиација во социјалните услуги, Општина Кочани со презентација на тема „Мобилен сервис за домашна посета – мапирање на потреби и реализирање на услуги во време на КОВИД-19“; 24 јули 2020 г. 15.10.2020 г. - Презентација за влијанието на КОВИД врз родовата еднаквост, односно за прашањата на родовата еднаквост во општините</p>
<p>Дали тој во обуките се јавил/а како:  <b>А) слушател/слушателка</b>  <b>Б) обучувач/обучувачка</b></p>
<p><b>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:</b>  Претходно набројаните од 2.15</p>
<p><b>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.)</b></p> <p><b>Ве молиме опишете:</b> Тие се пренесуваат преку внатрешни состаноци во рамките на единицата на локалната самоуправа, со писмени извештаи и споделување материјали.</p>
<p><b>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?</b></p> <p>Иницијативи за воведување на родовата перспектива во програми и за работа и извештаи од работењето во Општина Кочани, предложени од Комисијата за еднакви можности.</p>
<p><b>2.19. Колку од тие иницијативи биле усвоени и реализирани во ЕЛС?</b></p> <p>Усвојувањето и реализацијата одат постапно.</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?**

Предизвиците со кои се соочуваме, а се појавуваат со тековното работење на планот на еднаквите можности, ги надминуваме со менторската поддршка од UN Women, и Министерството за труд и социјална политика, преку Секторот за еднакви можности.

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

Во Општина Кочани сè уште не реализирана ни основната е-обука на службениците што ја спроведува Министерството за информатичко општество и администрација.



**3.3. Наведете примери за научени лекции**

Комуникацијата со граѓаните е извор на идеи за надминување на нееднаквата дистрибуција на општествените добра и ресурси.

**4. СЛЕДНИ ЧЕКОРИ**

**4.1. Опишете накратко кој е вашиот план на активности за следната година и кои што ќе придонесат (имплементација на Стратегијата за родова еднаквост, стратешки документи на ЕЛС итн.)**

**КОМИСИЈА ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ**

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

Комисијата е формирана во 2006 година.

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

- а) Пол – 4 жени, 1 маж
- б) Образование – 2 магистри; 3 ВСС
- в) Етничка припадност – 5 Македонци
- г) Припадност на политичка партија – 2 од ВМРО-ДПМНЕ, 1 од СДСМ, 1 од

ДОМ, 1 од ЈДП

**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?**

Комисијата за еднакви можности на жените и мажите на седниците што ги одржа во 2020 година иницираше воведување и имплементација на родовата перспектива во повеќе општински програми за работа, конкретно наведени во претходниот дел од Извештајот; нејзини членови преземаат мерки за реализација на конкретни активности (поврзани со здравјето на младата популација), директно се вклучени во организација на голем дел од активностите од Локалниот

акциски план за еднакви можности на жените и мажите.
<p><b>5.4. Дали Комисијата за еднакви можности на жените и мажите има годишна програма за работа?</b> Не.</p>
<p><b>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.</b></p> <p>Во 2020 година Комисијата за еднакви можности на жените и мажите при Советот на Општина Кочани има одржано 2 седници. Меѓу добрите практики произлезени од работата на Комисијата се: Барање до стручните општински служби за инкорпорирање на родовата статистика во извештаите за работа за претходната година; Комисијата предлага да се доделат по 5.000 денари на 12 жени/мајки од социјално ранлива категорија сите со име презиме и краток опис на здравствено-социјалните околности дадени од Мобилниот сервис за здравствени и социјални услуги – Кочани за финансиска поддршка од Локалниот акциски план за еднакви можности за 2020 г.; средби со жените од урбани и месни заедници за детектирање на потребите и креирање на Буџетот за 2021 г.; проценка на влијанието на претходно усвоените инструменти на политиката на општината кон се однесуваат на различните потреби на жените и мажите.</p>

**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**  
 Регионални/микрорегионални активности од областа на еднаквите можности на жените и мажите  
 Редовни препораки за добри практики од Министерството за труд и социјална политика;

**б) Имплементација на Стратегијата за родова еднаквост во секторските политики/програми**  
 Системско вклучување на еднаквите можности на жените и мажите во процесот на креирање, спроведување и следење на политиките и буџетите во посебните општествени области, вклучувајќи го извршувањето на функциите и надлежностите на субјектите од јавниот и приватниот сектор.