

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

REPUBLIKA SEVERNA MAKEDONIJA
 REPUBLIKA E MAqedonise se VERIUT
 Министерство за труд и социјална политика
 Ministria e Punës dhe Politikës Sociale
 СКОПЈЕ - SHKUP

Примено: Pranuar:	10-03-2023		
Org. единица Nj. Organizative	Број Numri	Прилог Shënjesa	Вредност Vlera

1. ОСНОВНИ ИНФОРМАЦИИ

Единица на локална самоуправа	Град Скопје
Изработил (име, презиме и функција)	Катерина Гичев, Помошник раководител на Сектор за поддршка на градоначалникот
Период на известување	01.03.2022 -31.12.2022
Дата на поднесување на извештајот	08.03.2023

Дата, 08.03.2023

Име и презиме: Градоначалник на Град Скопје Данела Арсовска

Потпис:



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

Дата,

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

Сектор за еднакви можности

Министерство за труд и социјална политика

Потпис:

1. 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:

Град Скопје има изготвено Стратегија за родова еднаквост, во која е вклучен и акцискиот план за родова еднаквост. Формирана Комисија за еднакви можности со советодавна улога во Советот на Град Скопје. Формирано работно тело за еднакви можности, чии членови во текот на целата година посетуваа обуки за родови стереотипи, концепти, родова сензитивност. Континуирани состаноци и поврзување со невладиниот сектор кој работи на унапредување на родовата еднаквост. Програмите за секторските активности на Град Скопје во областа на социјалната, детската, здравствената заштита, во областа на културата, локален економски развој, даночната структура, заштитата на животната средина, урбанистичкиот развој и планирање и слично се родово сензитивни и истите се унапредуваат во тековната година.

Воспоставување на родов баланс во бројот на вработени кај раководните функции во градската администрација, јавните установи, средните училишта.

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

Изработени стратешки програми – во секоја програма на надлежните сектори е вклучена родовата сензитивност преку мерки и активности кои се превземаат на годишно ниво

Формиран е Совет за женско претприемништво на Град Скопје

Золемување на % на жени на раководни позиции во Град Скопје

Спроведени се едукативни работилници на годишно ниво

Секој сектор има детална дата база на корисници по програми и пол

Секој сектор има изготвени програми со родово сензитивна компонента

Дефинирани се алтернативни социјални услуги согласно потреби на граѓаните

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

- дата база на корисници по програми и пол

- корисници на одредена услуга по пол-процент на вклучени жени

- дата база-број на вработени по пол

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,

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

*Програми на Секторите на Град Скопје
Стратегија за родова еднаквост
Акциски план за родова еднаквост
Буџет на Град Скопје*

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):

*Град Скопје има назначено координатор и заменик координатор за еднакви можности
Во актот за систематизација на работното место координатор за еднакви можности се утврдени надлежностите и задачите на координаторот
Изготвување на извештај до МТСП
Ревидирање на стратегијата за еднакви можности
Изготвени програми на сектори со родово сензибилна компонента
Поддршка на здруженија и граѓани*

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

Донесен Буџет на Град Скопје – каде се вклучени ставки согласно програмите за еднакви можности со родово сензитивна компонента

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

*Изработени стратешки програми – во секоја програма на надлежните сектори е вклучена родовата сензитивност преку мерки и активности кои се превземаат на годишно ниво .
Формиран е Совет за женско претприемништво на Град Скопје.
Золемување на % на жени на раководни позиции во Град Скопје .
Спроведени се едукативни работилници на годишно ниво.
Секој сектор има детална база на корисници по програми и пол.
Дефинирани се алтернативни социјални услуги согласно потреби на граѓаните.*

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

*Програми на Секторите на Град Скопје
Стратегија за родова еднаквост
Акциски план за родова еднаквост
Буџет на Град Скопје
Одлука за формирање на Совет за женско претприемништво на Град Скопје*

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?

*Соработка со UN Women
Соработка со невладини организации*

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

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.

ДА

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

ДА

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?

2.14. Дали надлежностите и задачите на координаторот конкретно се утврдени во актот за систематизација на работните места во ЕЛС?

Надлежностите и задачите на координаторот се утврдени согласно актот за систематизација на Град Скопје

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

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:

*Работилница за следење на годишни програми на Град Скопје од родова перспектива 18.10.2022
Работилница за мониторинг на Стратегијата за родова еднаквост на Град Скопје 15.04.2022*

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.)

Одржување на состаноци со секторите во Град Скопје, координирање во изготвувањето на секторските програми, консултација со колеги, извештаи за одржаните работилници за родови можности, вклучување на вработените во работилниците.

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?

Координаторот е во постојана координација со секторите во градот, учествува активно во изготвувањето на програмите, стратегиите и проектите.

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

Повеќето од иницијативите се усвоени и истите се реализирани и се реализираат во тековната година во зависност од рамката која е временски определена.

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?

Родово базирано насилство на социјални мрежи, говорна омраза на социјалните мрежи

3.2. Споделете пример за добра или лоша пракса

Добра пракса :

активностите во градењето на е-општина, воспоставувањето на европски стандарди на услугите кон граѓаните, развивањето на транспарентното работење и односите со јавноста, градењето на добрите релации со граѓанските организации и создавањето на општина по европски терк

3.3. Наведете примери за научени лекции

Позитивни промени во алокацијата на буџетските средства заради родов баланс, реализација на планираните активности со родов баланс вклучени во програмите на секторите, подобрување на координацијата меѓу интерсекторската група и Комисијата за еднакви можности на градот

4. СЛЕДНИ ЧЕКОРИ

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.)

- Унапредување на родовата еднаквост во областа на здравството и социјалната заштита;
- Економско зајакнување и родовата еднаквост;
- Елиминација на родово базираното насилство;
- Родово сензитивно образование;
- Меѓународна политика и соработка;
- Жените, мирот и безбедноста;
- Родово сензитивно буџетирање;
- Институционални механизми.

Во наредниот период цел е да се реализираат планираните активности и стратешките планови во Програмите на секторите со акцент на родовата сензибилност, донесени од Советот на Град Скопје, активностите од акцискиот план и Стратегијата за родова еднаквост.

5. КОМИСИЈА ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ

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

Април 2014 година

5.1.1. Ве молиме наведете ја структура на комисија по:

- а) Пол
- б) Образование
- в) Етничка припадност
- г) Припадност на политичка партија

Комисијата за еднакви можности е составена од 5 членови кои се членови -советници во Советот на Град Скопје од женски пол, со различна етничка припадност (Македонци, Албанци, Роми), со високо образование и припадност на различни политички опции.

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

Комисијата има активно учество во креирање и донесување на програма на ЕЛС, донесување на Буџет како и давање предлози за инкорпорирање на принципи на еднакви можности во работата на ЕЛС.

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

*Заложба и декларација за заедничка соработка на сите КЕМОВИ во сите скопски општини,
Заложба за спречување на говорна омраза.*

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.

КЕМ има одржано вкупни 10 состаноци во 2022 и тековната 2023 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

Потреба од задолжителни обуки за родова еднаквост за административните службеници од страна на МТСП

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

Од причина што Град Скопје во сите секторски програми за 2022 и 2023 година успешно ја има имплементирано Стратегијата за родова еднаквост, во однос на овој предлог немаме забелешки.