qwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmrtyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmrtyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmrtyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmrtyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmrtyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmrtyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmrtyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnmqwertyuiopasdfghjklzxcvbnm

|  |
| --- |
| C:\Users\Marija.Kamceva\Desktop\download.png**Стратегија за родова еднаквост на Општина Кавадарци****2024-2027** |



Содржината на оваа публикација која е еден од предвидените стратешки документи во општината е изработена од Општина Квадарци и Комисијата за еднакви можности на Советот на општина Кавадрци во соработка со Un Woman

**Содржина:**

Вовед.............................................................................................................................................................................. 5

Основни поими ............................................................................................................................................................. 6

Контекст.......................................................................................................................................................................... 7

Закон за родова еднаквост/ Закон за еднакви можности/ Закон за локална самоуправа...................................................................................................................................................................... 8

Визија и мисија............................................................................................................................................................... 9

Анализа на состојбата .................................................................................................................................................. 13

Цели и приоритети........................................................................................................................................................ 15

Активности и мерки...................................................................................................................................................... 30

Следење и известување................................................................................................................................................. 45

**Вовед**

Стратегијата за родова еднаквост е стратешки документ на Општина Кавадарци со кој се воспоставува сеопфатна рамка за понатамошни активности во насока на унапредување на родовата еднаквост и зајакнување на жените на локално ниво. Стратегијата се носи за период од три години, од 2022 до 2025 година. Врз основа на Законот за еднакви можности помеѓу жените и мажите, општина Кавадарци во 2012 година формираше Комисија за еднакви можности.

Стратешкото планирање кое беше имплементирано при креирањето на овој документ, во својата основа е демократски процес за утврдување на почетните состојби и потребите на граѓаните, потоа креирање на визија и стратегии за достигнување на посакуваните цели и претставува корисна алатка за насочување на активностите за имплементација на стратегијата и нивно претставување во форма на стратешки документ. Еднаквоста меѓу жените и мажите се смета за прашање на човекови права и предуслов и индикатор за одржлив развој на човекот во целина. Во Законот за еднакви можности на мажите и жените, на сеопфатен начин се третира прашањето на родовата еднаквост и заштита од дискриминација по основ на пол. Остварувањето на еднаквите можности на мажите и жените, овозможува еднакво учество на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор, еднаков статус и третман во остварувањето на нивните права, како и еднакви придобивки од остварените резултати.

Стратегијата содржи оперативен план кој предвидува преземање на краткорочни и среднорочни активности, кои ќе се реализираат преку годишните програми за работа на локалната самоуправа.

Стратегијата за родова еднаквост се повикува на три клучни документа за родова еднаквост: Светската Декларација за жени во локалната власта (Worldwide Declaration on Women I Local Government), Европската повелба за еднаквост на мажите и жените во локалниот живот(European Charter for Equality of Women and Men in Local Life) и Националната стратегија за родова еднаквост 2022-2027.

Стратегијата за родова еднаквост на општина Кавадарци е основана на следниве принципи: еднаквост, транспарентност, партиципативност, ефективност и ефикасност.

Стратешките приоритети се едноставни, кратки и ќе бидат преточени во цели и мерки.

**Методологија за изработка на стратегијата**

Изработката на Стратегијата е активност која е предвидена во Планот и програмата на Комисијата за еднакви можности за 2023 година. Стратешкото планирање е демократска метода за создавање на визијата и на начините да се достигне посакувата цел во одредена област, во случајот родова еднаквост во општината. Стратешкото планирање во одредена област е рационално управување со областа за што има потреба од согледување на фактичката состојба и потребите во општината како создавање кои реално би можеле да се применат за разрешување на проблемите и потребите.

Пристапот на изработка на Стратегијата за родова еднаквост на општина Кавадарци беше изработен врз основа на анализата на статистичките податоци разделени по пол, процесот на истражување на координаторката за еднакви можности, јавни анкети кои се правеа за време на работилници кои беа организирани во соработка со граѓански организации во текот на 2023 година и беа собрани 80 одговори. Методологијата на анализата се заснова на постоечки закони и релевантни национални и локални политики, Националниот акциски план за имплементирање на препораките на Истанбулската конвенција, како и податоци добиени од одговорите на испратени барања за информации од јавен карактер до релевантните институции.

Работната верзија се става точка на дневен ред на состанок на членовите советници на Комисија за еднакви можности и закучно финалната верзија-основниот документ насловен како ,,Стратегија за родова еднаквост на општина Кавадарци 2024-2027“ се поднесува до Советот на општина Кавадарци.

Стратегијата се усвојува од страна на Советот на општина Кавадарци и истиот документ се води со важност во времетраење од 4 години.

**Законска регулатива**

Еднаквите можности на жените и мажите во Република Сверна Македобниа се загарантирани со Уставот како највисок правен акт, но воедно и голем број на закони забрануваат дискриминација врз основа на пол и содржат одредби со кои се инкорпорира родовиот концепт во домашната законска регулатива. Со донесувањети на **Законот за еднакви можности на жените и мажите** се уредува прашањето за воспоставување на еднаквите можности и еднаков третман на жените и мажите, се предвидува донесување на основни и посебни мерки за воспоставување на еднакви можности , се утврдија правата и обврските на одговорните субјекти за обезбедување на еднакви можности на жените и мажите, односно заштита на правата во случај на утврден нееднаков третман на жените и мажите од страна на застапник за еднакви можности на жените и мажите.

Законот за спречување и заштита од дискриминација претставува заокружена правна рамка за заштита од дискриминација по разни основи. Законот има за цел да обезбеди мерки и активности за спречување на дискриминацијата, но воедно, да воспостави соодветни механизми и средства за правна заштита во случај на дискриминација. Поради тоа, овој закон претставува особено значаен инструмент во справувањето со двојната и повеќекратна дискриминација со којашто особено се соочуваат жените како резултат на интерсекцијата на родот со другите идентитети. Во контекст на економското јакнење на жените и намалување на сиромаштијата и високата стапка на невработеност на женската популација значајни се одредбите кои се внесени во Законот за работни односи. Според него, жените имаат исти права и можности за пристап на пазарот на трудот и на работното место. Воведен е принципот на забрана за дискриминација на работното место, вознемирување и сексуално вознемирување. Со овој закон се гарантираат исти услови за професионално усовршување и унапредување како и иста плата за иста работа.

Родова еднаквост во локалните политики треба да се интегрира во јадрото на сите мерки и акции, преку родови анализи, пристап до инфраструктура, планирање и употреба на земјиштето, промовирање на жените на раководини функции, работни места, спорт и рекреација и пристап до услугите.

**Основни поими**

**Родова еднаквост**

Родовата еднаквост значи дека различните однесувања, аспирации, потреби на жените и мажите, се почитувани, земени предвид, вреднувани и подеднакво потпомогнати. Тоа значи дека нивните права, одговорности и можности нема да зависат од тоа дали тие се родени како машки или како женски.Таа е заснована на принципите на човековите права и социјална правда. Јасно е признато дека дека родовата еднаквост и зајакнувањето на жените се суштински за упатување кон главната грижа на сиромаштијата и несигурноста и за достигнување на одржлив развој со човекот како центар.

**Родова рамноправност**

Родовата рамноправност значи праведност при пристапување со мажите и со жените во согласност со нивните лични потреби, праведност, особено во врска со правата, придобивките, обврските и можностите. Родовата рамноправност е засегната со унапредување на личноста, социјалната, културната, политичката и економската рамноправност за сите.

**Родова перспектива**

Родова перспектива е гледиште кон родовите разлики во секоја дадена политичка област/активност. Општо прифаќање на родовата перспектива во процесот на проценување на импликациите на секое планирано дејство врз жените и врз мажите, вклучувајќи го и законодавството, политиката и програмите во сите области и на сите нивоа. Тоа е стратегија за прашањата и за искуствата на жените и на мажите во настојувањето да станат интегрална димензија на дизајнирањето спроведувањето, следење и евалуација на политиките и програмите во сите политички, економски и општествени сфери, така што жените и мажите ќе имаат еднакви придобивки и нема да се продолжува со нееднаквост. Крајна цел е да се постигне родова рамноправност.

**Родово одговорно буџетирање**

Родово одговорното буџетирање претставува примена на интегрирање на родовата перспектива во буџетскиот процес. Тоа всушност е проценка на буџетите од родова гледна точка, вклучувајќи ја родовата перспектива на сите нивоа од буџетските процеси и врши преструктурирање на приходите и расходите со цел да се промовира родовата рамноправност.

**Еднакви можности**

Терминот еднакви можности значи промовирање на челото за еднакво учество на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор, еднаков статус и третман во остварувањето на сите права во развојот на нивните индивидуални потенцијали преку кои тие се остваруваат во општествениот живот.

**Визија**

Општина Кавадарци е општина со родово сензитивни одржливи политики и пракси кои допринесуваат кон постигнување на еднакви можности и овозможуваат квалитетен живот за жените и мажите, девојчињата и момчињата.

**Мисија**

Воспоставување, афирмирање и унапредување на сеопфатната рамка на активности за постигнување на родова еднаквост и подобрување на статусот на жените во општеството.

**Анализа на состојбата**

Според последниот попис на населението од 2021 година на територијатана општина Кавадарци живеат 35.733 жители, во периодот на подготовка на овој документ август-ноември на официјалната веб страна на Државен завод за статистика од кои 17.908 мажи и 17.825 жени.

На територијата на општина Кавадарци има вкупно 12.375 домаќинства и 14.917 станови. Ако ги споредеме податоците од пописот на 2002 година кога во Општина Кавадарци имало 37.189 жители и 2021 година забележуваме намалување на населението за 1.456 жители.

Табела 1. Вкупен број жители на територијата на општина Кавадарци од 2021 година

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вкупно население | Вкупен број домаќинства |  Вкупен број на станови |
| 35.73317.908 мажи17.825 жени | 12.375 | 14.917 |



Слика1. Карта на Општина Кавадарци

**Економска активност и вработување**

По извршените анализиза на состојбата на пазарот на труд во општина Кавадарци, податоците укажуваат дека при прегледот на невработени лица по пол , заклучно со состојбата на 30.06.2022 година. Од приложените податоци во Табела 2 која е прикажана подолу може да забележиме дека по однос на стапка на невработеност во општина Кавадарци имаме вкупно 1651 невработени, од кои 832 лица се жени и 819 се мажи. Анализите покажаа дека од невработените лица 1.163 се од градот, а 488 се од руралната средина.

Табела 2 : Преглед на невработени лица според возрасна група, состојба 30.06.2022 година (ИЗВОР: Агенција за вработување)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Вкупно | Од 15-19 години | Од 20-24 години | Од 25-29 години | Од 30-34 години | Од 35-39 години | Од 40-44 години | Од 45-49 години | Од 50-54 години | Од 55-59 години | Од 60 год и повеќе |
|  | Се | Жени | Се | Жени | Се | Жени | Се | Жени | Се | Жени | Се | Жени | Се | Жени | Се | Жени | Се | Жени | Се | Жени | Се | Жени |
| Кавадарци | 1410 | 753 | 40 | 17 | 142 | 81 | 113 | 56 | 123 | 78 | 133 | 71 | 160 | 93 | 133 | 77 | 175 | 101 | 219 | 112 | 172 | 67 |

Извор: Агенција за вработување

Табела: Преглед на невработени лица според школска подготовка со состојба на 31.08.2023година

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Општина | Вкупно | Без образование и со основно образование | Непотполно средно образование | Завршено средно образование | Више образование |
| Се ЖениСе Жени Се Жени Се Жени Се Жени  |
| Кавадарци | $$ 1410 753$$ | 503 260  | 174 50 | $$ 560 331$$ | 20 8 |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Општина | Високо образование | Магистри на науки | Доктори на науки |
|  |  Се Жени | Се Жени  |  Се Жени |
| Кавадарци | $$ 145 101$$ |  8 3  |  0 0 |
|  |  |  |

Извор: Агенција за вработување

Табела: Преглед на невработени лица според национална припадност со состојба на 31.08.2023 година

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Општина | Вкупно | Македонци | Албанци |  Турци | Роми Срби |
| Се Жени Се Жени Се ЖениСе Жени Се Жени Се Жени |
| Кавадарци | $$ 1410 753$$ | 1183 633 |  5 5 | $$ 9 4$$ |  189 100 10 4 |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Општина |  Власи | Бошњаци | Други |  |  |
| Се ЖениСе Жени Се Жени  |
| Кавадарци |  1$ 0$ |  0 0  |  13 7 |  |  |
|  |  |  |  |  |

Извор: Агенција за вработување

Невработеноста е еден од проблемите со кој се соочува секоја општина.

Во општина Кавадарци заклучно со Август 2023 година бројот на невработени изнесува 1407 лица, од кои 656 се мажи, а 751 се жени.

Според статистиката направена од Август 2018 година бројот на невработени лица се намалува кое што означува дека општина Кавадарци успешно со соочува со овој проблем кое ја прави една од најдобрите и најуспешни општини во Република Северна Македонија.

Гледајќи низ годините, во Август 2018 година, бројот на невработени лица изнесува 1.489 лица, од кои 806 се мажи, а 683 се жени. Во 2019 година, бројот на невработени лица изнесува 1.270 лица, од кои 652 се мажи, а 618 се жени. Во 2020 година, невработени се 2.118 лица, од кои 1.060 се мажи, а 1.058 се жени. Причината за зголемениот број на невработени лица е Ковид пандемијата која допринесе голем број компании да се затворат или да го намалат бројот на вработени лица.

Во 2021 година има промена во бројот на невработени и изнесува 1.769 лица, од кои 861 се мажи, а 908 се жени. Во 2022 година невработени лица се 1.556, од кои 761 се мажи, а 795 се жени.

Во бројот на невработени мажи и жени нема голема разлика.

Табела: Вкупно работоспособно население на возраст од 15+ години според возраста и економската активност, по пол, попис 2021 година

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Општина | Возраснагрупа | Работоспособнонаселение |
|  |  | Вкупно мажи жени |
| Кавадарци | 15-19 год. |  1 873 947 926 |
|  | 20-24 год. | 1 941 1 040 901 |
|  | 25-29 год. | 2 145 1 074 1 071 |
|  | 30-34 год. | 2 323 1 207 1 116 |
|  | 35-39 год. | 2 531 1 325 1 206 |
|  |  40-44 год |  2 541 1 272 1 269 |
|  |  45-49 год. 50-54 год. | 2 473 1 262 1 211 2 643 1 342 1 301 |
|  | 55-59 год60-64 год65+ год. | 2 690 1 361 1 3292 738 1 353 1 3856 462 2 944 3 518 |
| Вкупно |  | 30 360 15 127 15233 |

Силниот пад на економската активност предизвикан од појавата на пандемијата Ковид 19 и последователните рестриктивни мерки, влијаеа на пазарот на труд, како и во проглед на бројот на работни места, така и во вкупните часови на работа. Економската активност во цели сектори беше сериозно загрозена и ограничена што доведе до пад на приливот на приходи за многу компании. Исто така економската криза предизвика голем проблем на пазарот на трудот, бидејќи Еуроникел, еден од најголемите индустриски капацитети кој се ноѓа во Кавадари и вработува голем дел од населението, го прекина производството па вработените останаа на принуден одмор.

Од табелата гледаме дека имаме ситуација каде скоро сите невработени жени се и активни барателки на работа, а од невработените мажи има околу 100 (819-693) неактивни баратели на работа. Бројот на жени со високо образование кои се невработени е дупло поголем од бројот на невработени мажи.

Табела 4.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Под 1 месец | 1-5 месеци | 6-11 месеци | 12-17 месеци | 18-23 месеци | 2 години | 3 години | 4 години | 5-7 години |
| Вкупно | 107 | 381 | 227 | 135 | 146 | 248 | 153 | 66 | 114 |
| Жени | 64 | 182 | 124 | 76 | 73 | 132 | 70 | 23 | 60 |
| Мажи | 43 | 199 | 103 | 59 | 73 | 116 | 83 | 43 | 54 |

Овие статистички податоци покажуваат дека во општина Кавадарци жените чекаат подолго време за вработување. Под 1 месец невработени се 64 жени и 43мажи, во период од 1 до 5 месеци чекаат повеќе мажи односно 199, а 182 жени. Во период од 6 до 11 месеци невработени се повеќе жени 124, и 103 мажи што значи дека повторно повеќе жени. За период од 12 до 17 месеци повторно бројот на жени е поголем 76 наспроти 59 мажи. Бројот на мажи и жени е изедначен во периодот на чекање за вработување во период од 18 до 23 месеци. Поголем е бројот на жени кои чекаат за вработување и во период од 2 години (132) и од 5-7 години(60) наспроти бројот на мажите кој е поголем за чекање за период од 4 години.

Во следнава табела се прикажани бројот на мажи и жени кои се регистрирани индивидуални земјоделци во 2023 година

|  |  |
| --- | --- |
| мажи | жени |
| 212 | 199 |

Извор: Фонд за пензиско осигурување-Кавадарци

Од податоците гледаме дека имаме родов баланс во бројот на регистрираните индивидуални земојделки и земјоделци, односно бројот на повеќе мажи од жени изнесува 19 и е прилично мала разлика.

Во однос на бројот на вработени во Министерството за внатрешни работи-ОВР Кавадарци гледаме дека има родов јаз во бројот на вработени полицајки, односно има 77,4% мажи и 22,6% жени[[1]](#footnote-1). И покрај тоа што гледаме дека во однос на изминатите години има зголемување на бројот на жени во полицијата, сепак бројот на жени полицајки е драстично помал во однос на мажи полицајци.

Табела 5. Советници во Општина Кавадарци 2023 година

|  |  |
| --- | --- |
| Советници -мажи | Советници -жени |
| 13 | 6 |

Од горенаведената табела гледаме дека родовиот баланс не е застапен во Советот на општина Кавадарци од вкупно 19 советници, само 6 се жени што значи дека политичките партии номинирале жени за советници колку што барал законскиот минимум. Претседателот на Советот на Општина Кавадарци е маж.

Во Општина Кавадарци вкупниот број на вработени изнесува 110 лица, односно 77 жени и 33 мажи. Во табела број 6.е прикажан односот на мажи и жени на раководни места во општината.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Жени | Мажи |
| Вкупно вработени во општина | 77 | 33 |
| Раководни позиции на сектори | 6 | / |
| Раководни позиции на одделенија | 10 | 8 |

Извор: Сектор за човечки ресурси на општина Кавадарци

Вкупно раководители жени се 16 или 20,78% од вработените жени. Вкупно раководители мажи се 8 или 24,24% од вработените мажи

Податоците во табелата покажуваат дека во однос на вработените во општината има повеќе жени. Во однос на распределбата на раководните места во општинатa може да се забележи дека процентот на жени на раководни функции во однос на вработените жени е помал од процентот на мажи на раководни функции во однос на вработените мажи.

Податоците вметнати во табелата 7 покажува дека бројот на жени членови на Управен одбор е поголем од бројот на мажи. Во управните одбори има вкупно 78 жени и 47 мажи.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Управен одбор на институција/ Јавно претпријатие | Мажи | Жени |
| ОУ Страшо Пинџир | / | 7 |
| ОУ Гоце Делчев | 2 | 5 |
| ОУ Д.А. Габер-Кавадарци | / | 7 |
| ОУ Тошо Велков Пепето | 3 | 4 |
| ОУ Тоде-Хаџи -Тефов | 1 | 6 |
| ОУ Д.А. Габерот-Ваташа | 2 | 5 |
| СЦУ Ѓорче Петров | 5 | 7 |
| СЦУ Ќиро Спанџов -Брко | 5 | 8 |
| СОУ Добри Даскалов | 4 | 9 |
| ЈГДУ Рада Поцева | / | 7 |
| ЈП Комуналец | 8 | 5 |
| Дом на култура | 3 | 2 |
| ЈП Градски Превоз | 4 | 1 |
| ЈП Паркинзи | 4 | 1 |
| Музеј Галерија | 4 | 1 |
| Библиотека | 2 | 3 |
| Вкупно: | 47 | 78 |

Извор: Сектор за човечки ресурси на Општина Кавадарци

Жените се доминатни во управните одбори на училиштата и советите на родителите, каде нема финансиски надомест за членување, а мажите се застапени во управни одбори каде за својот ангажман се платени.

Во однос на директорските позиции во институциите и јавните претпријатија кои се под ингеренции на Локална самоуправа имаме родов баланс во директорските позиции на училиштата бидејќи имаме 4 мажи директори на основни и средни училишта и 5 жени директорки.

Во однос на директорските позиции на Јавните претпријатија имаме родов дисбаланс бидејќи имаме 4 мажи директори и 2 жени директорки.

**Образование**

Во статистиката на разделени податоци по пол од основните и средните училишта гледаме поголема застапеност на жените во Советот на родители. Односот на жени и мажи во директорските позиции е речиси родово еднаков бидејќи има 4 мажи директори на основни и средни училишта и 5 жени директорки.

Табела 8. Учество на мажите и жените во Совет на родители во основните и средните училишта

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Училиште | Мажи | Жени |
| ООУ. Гоце Делчев | 2 | 25 |
| ООУ Тоде-Хаџи -Тефов | 7 | 31 |
| ООУ Димката Ангелов Габер-Кавадарци | 3 | 25 |
| ООУ Страшо Пинџур | 3 | 39 |
| ООУ Тошо Велков Пепето | 2 | 28 |
| ООУ Димка Ангелов Габер-Ваташа | 3 | 15 |
| СОУ Добри Даскалов | 5 | 23 |
| ЗШУЦ Ѓорче Петров | 3 | 5 |
| СОУ Ќиро Спанџов -Брко | 2 | 6 |
| Вкупно:  | 28 | 169 |

Извор:служба во училиштата

**Табела 9.** Број на наставници/наставнички и директори/ки во основните и средните училишта

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Училиште | Наставници | Директори | Ученици |
|  | мажи | жени | мажи | жени | машки | женски |
| ООУ. Гоце Делчев | 15 | 45 |  | **/** | 312 | 305 |
| ООУ Тоде-Хаџи -Тефов | 12 | 49 |  |  | 375 | 315 |
| ООУ Димката Ангелов Габер | 14 | 41 |  |  | 248 | 236 |
| ООУ Страшо Пинџур | 29 | 74 |  | **/** | 279 | 237 |
| ООУ Тошо Велков Пепето | 8 | 42 | **/** |  | 292 | 301 |
| ООУ Димка Ангелов Габер-Ваташа | 6 | 23 |  | **/** | 67 | 121 |
| СОУ Добри Даскалов | 16 | 48 |  | **/** | 234 | 352 |
| ЗШУЦ Ѓорче Петров | 17 | 25 |  | **/** | 153 | 186 |
| СОУ Ќиро Спанџов -Брко | 37 | 24 | **/** |  | 407 | 105 |
| Вкупно: | 154 | 371 | 2 | 5 | 2.367 | 2.158 |

Извор: Сектор за образование во Општина Кавадарци

**Детска градинка**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  **ДЕТСКА ГРАДИНКА**  |   |   |   |
|  | **М** | **Ж** | **ВКУПНО**  |
| Запишани деца | 606 | 535 | 1151 |
| **Вработени**  | **М** | **Ж** | **ВКУПНО**  |
| Административен кадар- Советник - секретар | / | 1 | 1 |
| Помлад соработник-секретар | / | 1 | 1 |
| Помлад соработник- сметководител | 1 |  | 1 |
| Благајник | / | 1 | 1 |
| **Воспитно згрижувачки кадар** | / |  |  |
| Раководител на објект | / | 4 | 4 |
| Воспитувач | / | 41 | 41 |
| Неговател | / | 60 | 60 |
| **Стручни работници** |  |  |  |
| Педагог | **/** | 1 | 1 |
| Психолог | **/** | 2 | 2 |
| дефектолог | **/** | 1 | 1 |
| Логопед | **/** | 1 | 1 |
| **Стручни соработници** | **/** |  |  |
| Професор по физичко воспитување |  | 1 | 1 |
| Професор по музичко образование | 1 |  | 1 |
| **Техничка Служба**  |  |  |  |
| Хаус-мајстор | 2 |  | 2 |
| чувар | 1 |  | 1 |
| хигиеничар |  | 17 | 17 |
| магационер | 1 |  | 1 |
| садомијачка | / | 12 | 12 |
| Перачка-пеглачка | / | 3 | 3 |
| Главен готвач | 1 |  | 1 |
| Помошен готвач | / | 2 | 2 |
| Директор  | / | 1 | 1 |
| **ВКУПНО**  | 7 | 149 | 156 |

Извор: Администрација на детска градинка ,,Рада Поцева”

**Број на вработени во детска градинка Рада Поцева**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вкупно вработени: | мажи | жени |
| 160 | 7 | 153 |

Извор: Детска градинка ,,Рада Поцева”

Според статистичкиот преглед на деца по пол во електронскиот дневник на детската градинка ,,Рада Поцева” Кавадарци има згрижено 606 машки и 535 женски деца, односно вкупно 1151 деца согласно податоците од службата во детската градинка

**Спортски клубови**

Во табелата се прикажани спортските клубови кои ги има во Општина Кавадарци како и распределбата на буџетските средства од Буџетот на Општина Кавадарци за 2022 година наменети за спортски клубов спортски клубови

|  |
| --- |
|  **СПОРТСКИ КЛУБОВИ**  |
| **Спорт; Тим** | **М** | **Ж** | **Финансиски средства** |
|  Здружение на граѓани Женски Кошаркарски клуб ,,Трокал” |   |  |  238.000,00 денари |
|  Карате клуб ,,Кавадарци” |  |  | 128.690.00 денари |
|  Здружение Атлетски клуб ,,Кавадарци” Кавадарци |  |  |  128.690,00 денари |
| Џудо клуб ,,кожувчанка” KM-KM Кавадарци |  |  | 105.980.00 денари |
| Здружение Ракометен клуб ,,Тиквеш Јуниори 2012” Кавадарци |  |  | 119.000.00 денари |
| Карате клуб ,,Тиквеш” Кавадарци |  |  | 105.980.000 денари |
| Здружение ,,КИК БОКС КЛУБ БУДО”  |  |  | 98.410.000 денари |
| Стрелачки клуб ,,Кавадарци” |  |  | 60.560.00 денари |
| Здружение на слепи и слабовидни лица ,, Визија” |  |  | 37.850.00 денари |
| Здружение Кошаркарски клуб Академик |  |  | 74.400,00 денари |
| Здружение Тениски клуб ,,Црна Река”-Кавадарци |  |  | 98.410.00 денари |
| Здружение карате клуб ,,Сансаи”-Кавадарци |  |  | 143.830.00 денари |
| Здружение ,,Партизан-Срни” Кавадарци |  |  | 128.690.00 денари |
| Здружение на граѓани Карате клуб ЕЛЕН-ЕДЕН |  |  | 121.120,00 денари |
| Здружение за кошарка ,,КК Јасмин-95” Кавадарци |  |  | 193.000,00 денари |
| Здружение спортски клуб за нуркање и пливачки активности ,,Крачковица” |  |  | 37.850.00 денари |
| Спортски риболовен клуб ,,Оскар” Кавадареци |  |  | 45.420,00 денари |
| Здружение на граѓани ,, НИНЏУТСУ КЛУБ ТАТСУЏИН” |  |  | 90.840.00 денари |
| Здружение Кошаркарски клуб ,,Про Баскет” Кавадарци |  |  | 208.000,00 денари |
| Пинг-понгарски клуб ,,Кавадарци” |  |  | 105.980,00 денари |
| Кошаркарски клуб ,,Ветерани” Кавадарци |  |  | 29.7000,00 денари |
| Здружение Кошаркарски клуб ,,Спортисимо Баскет” |  |  | 133.965,00 денари |
| Аеро Клуб ,,ВИТАЧЕВО” |  |  | 60,560.00 денари |
| Планинарско спортско друштво ,,ОРЛЕ” |  |  | 52,990,00 денари |
| Здружение ,,Тиквешки точакџии’”- Кавадарци |  |  | 37.850,00 денари |
|  Здружение Планинарски клуб ,,Зелен Брег” -Кавадарци |  |  | 37.850,00 денари |
| Здружение Карате Клуб ,,Ронин Каи Кан” Кавадарци |  |  | 37.850,00 денари |
| Фудбалски клуб ,,Марена” с. Марена |  |  | 101.240,00 денари |
| Фудбалски клуб ,,Сопотско поле” с. Сопот |  |  | 44.600,00 денари |
| Здружение атлетски клуб ,,Олимпија 2019” Кавадарци |  |  | 151,400.00 денари |
| Фудбалски клуб ,,Габер” с. Ваташа |  |  | 29.700,00 денари |
| Здружение Боди Билдинг клум ,,Екстрим Џим 212” |  |  | 90.840.00 денари |
| Кик Бокс Клуб ,,Кавадарци’  |  |  | 68.130,00 денари |
| Здружение на рекреативци и екологисти ,,Меридијан Атлетик ЕКО- Кавадарци |  |  | 37.850,00 денари |
| Клуб за мал фудбал ,,КЛИМИ” Кавадарци |  |  | 178.620,00 денари |
| Здружение ,,Кавадаречки делфини” |  |  | 37.850,00 денари |
| Здружение фитнес клуб ,,БУДО –ФИТ” |  |  | 75.700,00 денари |
| Фудбалски клуб Ваташа 2019 с. Ваташа |  |  | 29.700,00 денари |
| Здружение одбојкарски клуб ТИКВЕШ ВОЛЕЈ 2019 |  |  | 163.700,00 денари |
| Здружение КК Про Баскет 2019 |  |  | 133.965.00денари |
| Здружение РУТС-БЏЏ ,,Тиквеш” |  |  | 98.410,00 денари |
| ФК ,,ДМД” ВОзарци  |  |  | 59.540.00 денари |
| Општински фудбалски сојуз Кавадарци |  |  | 40.000,00 денари |
| ЖФК ,,Тиквешанка “ - Ваташа |  |  | 29.700.00 денари |
| ФК ,,Дреново” с. Дреново |  |  | 44.600,00 денари |
| Кошаркарски клуб ,,Еуро Никел “ Кавадарци |  |  | 200.000,00 денари |
| Здружение сојуз на инвалиди Кавадарци |  |  | 52.990,00 денари |
| **ВКУПНО** |   |   |  4.330.000,00 денари |

Извор: Одделение за спорт на Општина Кавадарци

Во општина Кавадарци имаме само машки клубови, само женски клубови, но најмногу застапени се комбинирани клубови, каде застапени се мажи и жени. Во однос на финансиската поддршка, со оглед на фактот дека машките клубови се подобро номинирани и имаат поголема финансиска поддршка во однос на женските клубови. Потребно е да е воведе финансиска поддршка за индивидуални спортови кои се мошне застапени и успешни во оптина Кавадарци

**Социјална помош**

Извор:Меѓуопштински центар за социјална работа

|  |
| --- |
| **ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ ГРИЖИ** |
| **Вид на социјална помош**  | **М** | **Ж** | **ВКУПНО** |
| Гарантирана минимална помош |  200 |  176 |  376 |
| Самохрани родители корисници на право на ГМП |  1 |  8 |   9 |
| Носител на право на образовен додаток |  12 |  158 |  170 |
| Право на детски додаток |  27 |  172 |  199 |
| Самохрани родители корисници на детски додаток |  18 |  58 |   76 |
| Пријави за семејно насилство  |  9 | 29  |  38 |
| Самохрани род.корисници на посебен додаток |  5 |  11 |  16 |
| Право на посебен додаток  |  47 |  98 |  146 |
| **ВКУПНО** |  319 |  710 |  1.030 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Од горенаведените податоците можеме да забележиме дека бројот на жени кои се корисници на помош од центарот за социјални грижи е многу поголем од бројот на мажи. Оттука произлегува податокот дека жените се многу повеќе социјално загрозена категорија за разлика од мажите.

**Здравство**

Во однос на разделените податоци по пол кои се обезбедени од страна на ЈЗУ Општа Болница со проширена дејност истите се претставени во следнава табела

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Здравствени установи**  |   |   |   |
| **Вработени**  | **М** | **Ж** | **ВКУПНО** |
| Доктори  | 25 | 42 | 67 |
| Лаборанти  | 5 | 8 | 13 |
| Медицински сестри  |  | / | 91 | 91 |
| Здравствени соработници со високо образование  |   | 29 | 78 | 107 |
|  Доктори специјализанти  | 4 | 7 | 11 |
|  Административни работници  | 4 | 11 | 15 |
| Технички персонал | 30 | 17 | 47 |
| **ВКУПНО** | 97 | 254 | 351 |

Извор: Општа Болница-Кавадарци

Во здравствениот сектор во Кавадарци има три пати повеќе жени вработени во однос на мажи.

**Стратешка рамка на стратегијата**

**Идентификувани приоритети**

**Приоритет 1: Економско зајакнување на жените**

**Специфична цел 1.1 Економска независнот и еманципација на жени**

* Советодавни работилници од страна на правни лица за жените во врска сонивната имотно-правна сопственост
* Истражување за тоа колку жени во општината се сопственички на имот
* Афирмација на можностите за самовработување преку поттикнување на женско претприемништво
* Промоција на успешни жени претприемачи како модел за добри практики преку размена на искуства

**Специфична цел 1.2. Еманципација на жените од руралните средини**

* Едукативни работилници за жени од руралните средини за можностите за активни мерки од АВРМ, МЗШВ и Агенцијата за храна и можностите за пристап до фондови и насочување за нивно искористување
* Зголемување на информираноста на жените од руралните средини за настани и случувања од нивен интерес
* Работилници и лобирање за поголема застапеност на жените во управните тела на месните и урбаните заедници

**Приоритет 2: Елиминирање на родово базирано насилство**

**Специфична цел 2.1.** Зголемување на довербата на граѓаните во институциите во однос на родово базирано насилство

* Едукативни и информативни програми за подигање на јавната свест за превенција и заштита од родово базирано насилство и секаков вид насилство врз жените и девојките
* Организирање на тренинзи за самоодбрана на жените
* Кампања за зглемување на видливоста на услугите на Советувалишниот центар за жртви на семејно насилство во општината
* Анализа на состојбата и обезбедување одржливи услуги за помош и поддршка на жени жртви на родово базирано семејно насилство преку прибирање на податоци од ЦСР, МВР и НВО.
* Анкетирање за потребата од отворање на Шелтер центар за жртви од родово базирано насилство
* Отворање на шелтер центар за згрижување на жртви на семејно насилство

**Приоритет 3 Родово одговорно образование**

**Специфична цел 3.1**. Подобрување на содржините за родова еднаквост во образовниот процес

* Спроведување на обуки за директорите на училиштата и наставниот кадар за воведување на вон-наставни активности за родова еднаквост, важноста за вклучување на родовата перспектива и како можат да ја вклучат родовата перспектива во училиштата и во воспистно-образовниот процес ( со цел намалување на нееднаквостите и дискриминацијата на родово базирано насилство)
* Истражување за состојбата за тоа колку се родово сензитивни училиштата, нивните програми кои ги доставуваат до Советот на локалната самоуправа
* Промоција на женски спортови во училиштата
* Поднесување на иницијатива до МОН за воведување на изборен предмет ,,родова еднаквост”
* Подигнување на свеста за булинг во училиштата преку едукативни работилници

**Приоритет 4: Социјална заштита**

Придонес кон почитување на правата на лицата со пречки во развојот

**Специфична цел 4.1. Подобрување на условите на лицата со попреченост**

* Анализа и мапирање на состојбата на лицата со попреченост во веќе постоечкиот Дневен Центар
* Работна средба со Советот за социјална заштита и здруженија за лица со попреченост за актуализирање на потребите на лицата со попреченост
* Отворање на Дневен Центар за лица со попреченост
* Анкетен прашалник за состојбата со лицата со аутизам во општината

 - Отворење на едукативен центар за лица со аутизам

**Специфична цел 4.2. Зголемување на вработливоста на родителите на децата со попреченост**

-Курсеви за преквалификација на родителите на лицата со посебни потреби

**Приоритет 5: Медиуми**

Зголемување на вклученоста на жените во локалните медиуми

**Специфична цел 5.1** Родово сензитивни медиуми

- Истражување за застапеноста на жените во локалните медиуми

- Едукативни работилници за претставници на локалните медиуми за незастапеноста на жените во медиумите и медиумските кампањи

-Работилница со продуцурање на поткасти од жени во медиуми и можност за следење добри практики

- Подигнување на свеста на новинарите за употребата на родово сензитивен јазик во објавите на медиумите

**Приоритет 6. Локална самоуправа**

**Специфична цел 6.1**.Родово одговорно буџетирање на општината

* Воведување на родово одговорно буџетирање во програмите на секторите
* Собирање на родово-разделени податоци по сектори

Преку:

* Истражување за застапеноста на родово разделените податоци по сектори
* Едукативни работилници за претставници на локалната самоуправа за важноста од собирање на родозво разделени податоци и родово одговорно буџетирање
* Работилница со претставници од сектор финансиии за воведување на буџетски циркулар во буџетите на програмите

**Специфична цел 6.2**. Зголемување на бројот на жени во донесување на клучни одлуки во јавниот, политичкиот живот (членови на управни одбори, раководни места, политичкиот живот)

* Едукативни работилници за охрабрувања на женте за учество во органи на управување

**Специфична цел 6.3**Вклучување на жените и младите во процесите на креирање на локални политики, годишни општински програми и буџети

* Организирање на родово буџетски форуми во општината

|  |
| --- |
| **АКЦИСКИ ПЛАН** |
| **Стратешка цел 1:Економско зајакнување на жените** |
| **Специфична цел 1.1: Економска независност и еманципација на жени** |
| **Резултат 1.1: Зголемување на бројот на жени сопственички на имот и основачи на бизниси** |
| **Сектор/Програма** | **Мерка/Проект** | **Активности поврзани со мерката** | **Oдговорни институции/актери** | **Индикатори на успешност (почетна точка/посакувана состојба)** | **Временска рамка**  | **Планиран буџет** |
| **Програма на Комисијата за еднакви можности** | Зголемување на бројот на жени во донесување на клучни одлуки и вклучување во процесите на креирање на локални политики, годишни општински програми и буџети | -Советодавни работилници од страна на правни лица за жените во врска со нивната имотно-правна сопственост-Изработка на истражување за тоа колку жени во општината се сопственички на имот- Организирање на инфо-сесии за афирмација на можностите за самовработување преку поттикнување на женско претпримеништво- Промоција на успешни жени претприемачи како модел за добри практики преку размена на искуства | Поддрачно Одделение за имотно-правни работи (Министерство за правда)КЕМ, локални граѓански организации, надворешни експерти  | -Зголемен број на жени кои носат клучни одлуки-Зголемен број на жени сопственички на имот-Зголемен број на жени кои поднесуваат барања за легализациЦел до 2024: Зголемување на бројот на жени сопственички на имот за 15%Зголемување на број на бизниси водени од жени за 20% до 2027 | **2024 -2027** | **/** |
|  |  |  |
| **Специфична цел 1.2: Еманципација на жените од руралните средини** |
| **Резултат 1.2: Искористување на мерките за зајакнување на жените во руралните средини** |
| **Сектор/Програма** | **Мерка/Проект** | **Активности поврзани со мерката** | **Oдговорни институции/актери** | **Индикатори на успешност (почетна точка/посакувана состојба)** | **Временска рамка**  | **Планиран буџет** |
| **Програма на Комисија за еднакви можности**  | Зголемување на економска независност и еманципација на жените од руралните средини | -Едукативни работилница за жени од руралните средини за можностите за активни мерки од АВРМ,МЗШВ и Агенцијата за храна за можностите за пристап до фондови и насочување за нивно искористување-Зголемување на информираноста на жените од руралнбите средини за настини и случувања од нивен интерес-Работилници и лобирање за поголема застапеност на жените во управните тела на месните и урбаните заедници | КЕМ, месни заедници, НВО, | Почетна точка: Број на жени кои користат активни мерки во земјоделиетоБрој на жени/мажи вклучени во работењето на месните заедници Цел до 2026: Зголемен број на жени кои користат активни мерки за 20%. 30% жени претседателки на месни заеднициЦел до 2027Зголемен број на жени кои користат активни мерки за 40%. 50% жени претседателки на месни заедници | **2024 -2027** | **/** |
|  |  |  |
| **Специфична цел 2.1. Зголемување на довербата на граѓаните во институциите во однос на родово базирано насилство** |
| **Резултат 1.3:**  |
| **Сектор/Програма** | **Мерка/Проект** | **Активности поврзани со мерката** | **Oдговорни институции/актери** | **Индикатори на успешност (почетна точка/посакувана состојба)** | **Временска рамка**  | **Планиран буџет** |
| **Програма за еднакви можности** | Намалување на бројот на жртви на родово базирано насилство | -Едукативни и информативни програми за подигнување на јавната свест за превенција и заштита од родово базирано насилство - Организирање на тренинзи за самоодбрана на жените-Кампања за зголемување на видливоста на услугите на Регионалниот Советувалишниот центар за жени жртви на семејно насилство-Анализа на состојбата и обезбедување одржливи услуги за помош и поддршка на жени жртви на родово базирано семејно насислтво преку собирање на податоци од ЦСР,МВР и НВО-Анкета за потребите и отворање на шелтер центар за згрижување на жртви на семјно насилство | КЕМ, ЛЕР, НВО, ЦСР,МВР, Социјален совет | Почетна точка: Број на одржани обуки/обучени лица на тренинзитеЦел до 2025: Зголемен број на обучени лица за тренинзи за самоодрана-отворен шелтер центар за жртви на семејно насилство | Втора половина на 2024 и почеток на 2025 | ?МКД  |
| **Специфична цел 3.1: Подобрување на содржините за родова еднаквост во образовниот процес** |
| **Резултат3.1: Обучен кадар за** имплементирање на родова компонента во образовниот процес што ќе продонесе за поквалитетен живот на младите жени и мажи во општината  |
| **Сектор/Програма** | **Мерка/Проект** | **Активности поврзани со мерката** | **Oдговорни институции/актери** | **Индикатори на успешност (почетна точка/посакувана состојба)** | **Временска рамка**  | **Планиран буџет** |
| **Програма за еднакви можности и Програма за образование** | Зајакнување на капацитетите на образовниот кадар и менаџментот на училиштата за имплементирање на родова компонента во образовниот процес | -Спроведување на обуки за директорите и наставниците за воведување на вон-наставни активности за родова еднаквост-Поднесување на иницијатива до МОН за воведување на изборен предмет ,,родова еднаквост”- Организирање на едукативни работилници за родова еднаквост и булинг помеѓу учениците- Стручно усовршување и обука на педагошки служби и наставници за имплементирање на родова компонента во образовниот процес- Организација и реализација на турнири во женски фудбал, одбојка и други спортови) | Сектор Образование, КЕМ, надворешни експерти, МОН | Зголемен број на воннаставни активности за родова еднаквост Обучен наставен кадарНамалување на процентот на булинг во училиштата за 20%Зајакнување на ажурноста на педагошката служба и  | Прва половина 2024 година | **10.000 МКД** |

|  |
| --- |
| **Специфична цел 4.1: Отворање на Дневен центар за лица со попреченост** |
| **Резултат4.1: Придонес кон почитување на правата на лицата со пречки во развојот** |
| **Сектор/Програма** | **Мерка/Проект** | **Активности поврзани со мерката** | **Oдговорни институции/актери** | **Индикатори на успешност (почетна точка/посакувана состојба)** | **Временска рамка**  | **Планиран буџет** |
| **Програма за еднакви можности и ЛЕР** | Подобрени услови за живот на лицата со попреченост | * Анализа и мапирање на состојбата на лицата со попреченост во веќе постоечкиот Дневен Центар
* Работна средба со Советот за социјална заштита и здруженија за лица со попреченост за актуализирање на потребите на лицата со попреченост
* Отворање на Дневен Центар за лица со попреченост
* Анкетен прашалник за состојбата со лицата со аутизам во општината

 - Отворење на едукативен центар за лица со аутизам  | ЛЕР, одделение за урбанизам, одговорно лице за социјална заштита | Почетна точка: аплицирање на проект за дневен центар и одобрување на проектотПосакувана состојба: Отворање на дневен центар за лица со попреченост | **2025** | **2.000.000 денари** |
| **Специфична цел 4.2:** Зголемување на вработливоста на родителите на децата со попреченост |
| **Програма за еднакви можности и ЛЕР** | Подобрување на финансиската ситуација на фамилиите на лицата со попреченост | Курсеви за преквалификација на родителите на лицата со посебни потреби | Во соработка со сектор образование и ЛЕР | Број на родители вклучени во програмите | **2027** |  |

|  |
| --- |
| **Специфична цел 5.1: Родово сензитивни медиуми** |
| **Резултат5.1: Зголемување на степенот на застапеност на жените во локалните медиуми**  |
| **Сектор/Програма** | **Мерка/Проект** | **Активности поврзани со мерката** | **Oдговорни институции/актери** | **Индикатори на успешност (почетна точка/посакувана состојба)** | **Временска рамка**  | **Планиран буџет** |
| Програма на КЕМ, лице одговорно за односи со јавноста | Унапредување на состојбата на жените во медиумите | -Истражување за застапеноста на жените во локалните медиуми-Едукативни работилници за претставници на локалните медиуми за незастапеноста на жените во медиумите и медиумските кампањи-Работилница со продуцурање на поткасти од жени во медиуми и можност за следење добри практики * Подигнување на свеста на новинарите за употребата на родово сензитивен јазик во објавите на медиумите
 | КЕМ, локални медиуми, здружение на новинари  | Степенот на зголемување на жени кои се појавуваат на локални медиуми за 20% | **2024-2025** | **10.000 денари** |

|  |
| --- |
| **Специфична цел 6.1 Родово одговорно буџетирање на општината** |
| **Резултат 1.4:**  |
| **Сектор/Програма** | **Мерка/Проект** | **Активности поврзани со мерката** | **Oдговорни институции/актери** | **Индикатори на успешност (почетна точка/посакувана состојба)** | **Временска рамка**  | **Планиран буџет** |
| Програма на КЕМ, лице одговорно за односи со јавноста | Унапредување на состојбата локалната самоуправа и јавните претпријатија во однос на родово одговорното буџетирање | -Истражување за застапеноста на родово разделените податоци по сектори-Едукативни работилници за претставници на локалната самоуправа за важноста од собирање на родозво разделени податоци и родово одговорно буџетирање--Работилница со претставници од сектор финансиии за воведување на буџетски циркулар во буџетите на програмите  | КЕМ, локална самоуправа, раководители на сектори на општината | Степенот на зголемување на родово разделени податоци по разни основи за 30% во општината и јавните претпирјатија.Степенот на родово-сензитивни програми во рамки на општината и јавните претпријатија | **2024-2025** | **Нема буџетски импликации** |
| **Специфична цел 6.2. Зголемување на бројот на жени во донесување на клучни одлуки во јавниот, политичкиот живот (членови на управни одбори, раководни места, политичкиот живот)**  |
| **Резултат6.2:**  |
| **Сектор/Програма** | **Мерка/Проект** | **Активности поврзани со мерката** | **Oдговорни институции/актери** | **Индикатори на успешност (почетна точка/посакувана состојба)** | **Временска рамка**  | **Планиран буџет** |
| Програма на КЕМ, лице одговорно за односи со јавноста | Зголемување на бројот на жените на лидерски позиции | -Едукативни работилници за охграбрување на жените за учество во органи на управување | КЕМ, локална самоуправа, раководители на сектори на општината | Повеќе жени на раководни функции во рамки на општината и јавните претпријатија | **2024-2025** | **Нема буџетски импликации** |
| **Специфична цел 6.3 Вклучување на жените и младите во процесите на креирање на локални политики, годишни општински програми и буџети** |
| **Резултат 1.4:**  |
| **Сектор/Програма** | **Мерка/Проект** | **Активности поврзани со мерката** | **Oдговорни институции/актери** | **Индикатори на успешност (почетна точка/посакувана состојба)** | **Временска рамка**  | **Планиран буџет** |
| Програма на КЕМ, лице одговорно за односи со јавноста | Унапредување на родово одговорното буџетирање | - Организирање на родово буџетски форуми во општината | КЕМ, локална самоуправа, раководители на сектори на општината | Број на присутни жени и мажи на формитеБрој на предлози Број на усвоени предлози од жени и мажи | **2024-2027** |  |

**Следење и известување**

 Следењето и имплементирањето на Стратегијата за родова еднаквост ќе бидат задолжени членови од интерскторската група кои се номинирани од Градоначалникот на општината и ќе изготвуваат извештаи , а координаторот за еднакви можности ќе ги разгледува извештаите и ќе дава мислење и извештај до комисијата за еднакви можности и Градоначалникот за спроведувањето на Стратегијата, што потоа се доставува до Советот на општината

Со оглед нба тоа што Стратегијата опфаќа различни области и мерки и широк спектар на чинители, следењето и имплементацијата ќе ги вршат раководни лица на секторите во кои припаѓаат активностите и мерките

Оваа Стратегија ќе се објави во ,,Службен Гласник” на Општина Кавадарци

 .

1. Извор: Министерство за внатрешни работи-ОВР Кавадарци [↑](#footnote-ref-1)