

Општина Битола



Стратегија за родова рамноправност на Општина Битола

**ОПШТИНА БИТОЛА – ОПШТИНА БЕЗ ДИСКРИМИНАЦИЈА**

Битола, Декември 2015

## Contents

Правна основа .....	3
Вовед .....	4
Визија .....	5
Мисија .....	5
Основни вредности .....	5
Стратешки цели .....	6
Анализа на состојбата .....	6
Анализа на постигнувањата на Општина Битола од родов аспект .....	9
Предуслови за Стратегијата за родова рамноправност .....	12
Платформа за акција и соработка.....	15

## Користени кратенки

ЕУ- Европска Унија

ЗЕМ – Закон за еднакви можности

КЕМ – Комисија за еднакви можности

ОБ – Општина Битола

ОН – Обединети нации

ОУ – основно училиште

РОБ – родово одговорно буџетирање

РОП – родово одговорни политики

СУ – средно училиште

ДЗС – Држаен завод за статистика

ФЗО – Фонд за здравствено осигурување

ФПИОМ- Фонд за пензиско и инвалидско осигурување

АВРМ – Агенција за вработување на Република Македонија

ЗГ- Здруженија на граѓани

МТСП – Министерство за труд и социјална политика

## Правна основа

Родовиот концепт во креирањето јавни политики и управувањето на јавниот сектор е нов за Македонија. Начелото на родова еднаквост е внесено во Уставот. Но се до 2003 год. немаше вклучено прецизна анти-дискриминирачка одредба во ниеден закон. Како резултат на хармонизацијата на домашните закони со оние на ЕУ, во 2006 год., беше донесен Законот за еднакви можности на мажите и жените<sup>1</sup>. Законот ги постави основите за градење на јавната инфраструктура за креирање родово сензитивна политика (со назначување на координатори за еднакви можности во секое од министерствата и основање на комисиите за еднакви можности во секоја општина). Ова придонесе за зголемување на свесноста за родова еднаквост.

Оваа Стратегија за родова рамноправност на Општина Битола почива на основите на новиот Закон за еднакви можности<sup>2</sup> (понатаму ЗЕМ) на мажите и жените донесен во 2012 година. ЗЕМ ја проширува листата на ситуација кога може да се јави дискриминација и отвара врата за подлабока реформа со тоа што воведува нови основи на дискриминација и го воведува родово одговорното буџетирање на централно и локално ниво. Стратегијата за родова рамноправност на Општина Битола исто така е вгнездена во Стратегијата за родово одговорно буџетирање донесена во Јули 2012 година. Таа нуди одговор на две од трите стратешки цели на Стратегијата за родово одговорно буџетирање: (1) воведување на родова перспектива во програмите и буџетите на локално ниво; и (2) зајакнување на институционалните капацитети и градење на капацитети за воведување на родова перспектива во креирањето политики, програми и буџети.

Истовремено Стратегијата за родова рамноправност се повикува на 2 клучни документа за родова еднаквост:

1. Светска Декларација за жени во локалната власт (Worldwide Declaration on Women in Local Government)<sup>3</sup>, со цел да се создадат одржливи, еднакви и демократски локални власти, каде што мажите и жените имаат еднаков пристап до донесувањето на одлуки, еднаков пристап до услугите и рамноправен третман на овие услуги, родова перспектива мора да биде интегрирана во сите области на политика и управување во локалната самоуправа.

2. Европската повелба за еднаквост на мажите и жените во локалниот живот (European Charter for Equality of Women and Men in Local Life)- која се однесува на локалните и регионалните влади на Европа ", со цел" да се направи формална јавна посветеност

---

<sup>1</sup> Закон за еднакви можности за мажите и жените (Поранешна југословенска Република Македонија), 6 јуни 2006 год., достапен на: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/44b26f664.html>

<sup>2</sup> Закон за еднакви можности за мажите и жените, достапен на : [http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/zem\\_2012.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/zem_2012.pdf)

<sup>3</sup> See International Union of Local Authorities, *Worldwide Declaration on Women in Local Government* , достапна на [http://www.rgre.de/schlagzeilen/resolutionen/iula\\_declaration\\_women.htm](http://www.rgre.de/schlagzeilen/resolutionen/iula_declaration_women.htm)

кон принципот на еднаквост на жените и мажите ". Според Повелбата "еднаквоста на жените и мажите претставува основно право на сите, и е од суштинско значење за вредноста на секоја демократија, (која) не треба да биде само правно призната, но и ефикасно да се примени на сите аспекти од животот: политичкиот, економскиот, социјалниот и културниот. "4

## Вовед

Општина Битола има основано Комисија за еднакви можности во 2002 година. Во неа членуваат 7 советници, а со неа заседава Претседателка која истовремено е и Претседателка на Советот на општината. И покрај тоа што не постои документ во кој концизно се опишани задачите на КЕМ, освен статутот на општината кој дава краток опис на Комисијата, истата е активна. Се состанува 4 пати годишно и усвојува Акциски план за еднакви можности за чија реализација секоја година Советот на општината издвојува буџет (види табела 1). Ова претставува сериозен исчекор во однос на останатите општини во РМ кои усвојуваат акциски планови, но не алоцираат средства за нивна имплементација.

Година	Вкупен буџет на ОБ	Буџет на КЕМ
2015	712.436.640,00	700.000,00
2014	638.956.244,00	700.000,00
2013	805.230.395,00	700.000,00
2012	793.463.505,00	700.000,00

На работната средба одржана 07 Септември, 2015 година Комисијата заклучи дека е потребно да се донесе Стратегија за родова рамноправност која ќе даде рамка на Годишниот Акциски план за родова рамноправност. Поради тоа во периодот 8-10 октомври, 2015 година во Охрид се одржа работилница за стратешко планирање со поддршка на менторската програма на ОН Жени преку проектот „Воведување на родова перспектива во локалните политики и буџети,“. Во работилницата учество зедоа сите советници во Советот на Општина Битола предводени од Претседателката на Советот д-р Силвана Ангелевски и Координаторката за еднакви можности на општината м-р Виолета Налевска, а активен придонес даде и Државната советничка за еднавост и недискриминација од Министерството за труд и социјална политика м-р Елена Грозданова.

<sup>4</sup> Council of European Municipalities and Regions, *European Charter for Equality of Women and Men in Local Life*, достапна на [http://www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_en.pdf](http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf)

Стратегијата за родова рамноправност на Општина Битола е подготвена во периодот Отомври – Декември 2015 година од страна на Координаторката за еднакви можности Виолета Налевска и менторката на Општина Битола Др. Марија Ристеска на основа на дискусиите и насоките на Советот на Општина Битола, а во онсултација со општинската администрација, Секторот за еднакви можности на Министерството за труд и социјална политика и невладиниот сектор.

## Визија

Стратегијата за родова рамноправност на Општина Битола е сеопфатен документ кој ја изразува севкупната политика на општината и плановите за остварување на визијата: Општина Битола да препрасне во општина без дискриминација.

## Мисија

Мисијата на Општина Битола е да го воведо концептот на родова интеграција при креирањето на локалните политики, да ја зголеми свеста кај граѓаните за користа од воведувањето на родово сензитивните политики со што ќе се зголеми еднаквоста меѓу мажите и жените; и да овозможи механизми и средина за негување на родовата рамноправност во сите сегменти на општествено живеење во општината.

## Основни вредности

Стратегијата за родова рамноправност на Општина Битола ги промовира следниве вредности:

**Еднаквост** за сите луѓе (мажи и жени) во слободен и еднаков пристап до информации, можностите и придобивките од сите јавни услуги кои ги нуди општината

**Транспарентност** значи подготвеност да се одговори на секое прашање што ги интересира граѓаните и да се даваат јасни одговори подеднакво и на јазик лесно достапен за сите граѓани.

**Партиципативност** влученост на мажите и жените како засегнати страни во процесот на одлучување и креирање на локални политики (родова еднаквост во донесувањето на одлуките)

**Отвореност** соработка (партнерство) со сите чинители во локалната политика, политичките партии, невладините организации, компаниите, академската јавност и активните граѓани кои се заинтересирани да се вклучат во креирањето и имплементација на локалните политики и буџети.

**Одговорност** значи постојано поднесување извештаи од страна на општината за начинот на работа и начинот на трошењето на средствата кои се прибираат од даноците и давачките што ги плаќаат граѓаните.

## Стратешки цели

Оваа стратегија има три основни цели:

1. Да обезбеди **воведување на родовиот пристап во креирањето на локалните политики и буџети** во Општина Битола.
2. Да изгради **институционални капацитети за спроведување на политиките и буџетите** во кои е воедена родовата перспектива.
3. Да понуди **платформа за акција и соработка** - акциски план кој предвидува активности, очекувани резултати, временска рамка на спроведување, средства потребни за спроведување на родово одговорните локални политики и ги идентификува различните засегнати страни кои се јавуваат како партнери на Општина Битола во спроведувањето на Стратегијата за родова рамноправност.

## Анализа на состојбата

Во Општина Битола имаме 95385 жители. Теоријата и праксата на родова интеграција покажува дека вклучувањето на жените во донесувањето на одлуките овозможува перспективата на жените да биде земена впредвид при донесувањето на одлуките. На тој начин предложените политики ќе ги отсликаат потребите на жените, нивните интереси и ќе овозможи од имплементацијата на истите да имаат корист подеднакво и мажите и жените. Поради тоа во анализата на состојбата во општината најпрвин се прави оценка на родовиот баланс во одлучувањето.

Податоците презентирани во Табела 1 покажуваат дека родовиот баланс во општината сепак не е отсликана во Советот на општината. Имено од 31 советник само една третина се жени што значи дека политичките партии номинирале жени за советници колку што барал законскиот минимум. Она што ја издвојува општината од другите е дека Претседателка на советот на општината е жена.

Табела 1: Советници во Општина Битола по пол

	Број на жени	Број на мажи
Жители во општината	48 416	46 969
Советници во Советот на општината	11	20

Во општината вработени се 144 лица и 5 волонтери. Табелата подолу покажува дека родовиот баланс не е постигнат во однос на распределбата на раководните места во општината каде една третина од жените се на раководни функции во однос на две третини мажи.

Табела 2: Вработени во Општина Битола по пол

	Број на жени	Број на мажи
Раководители на сектори	1	2
Вкупно вработени во општинска администрација	61	83
Волонтери	4	1

Ваквата нерамноправност е особено воочлива од податоците презентирани во следната Табела 3 која покажува дека назначените функции претседател на управен одбор и директор на јавно претпријатие во општината се исклучиво доделени на лица од машки пол, а претставувањето на жените како членови на управните одбори на овие претпријатија е исто така ограничено.

Табела 3 : Директори и членови на управен одбор во јавни претпријатија

ЈП	Управен одбор 2014			
	м	ж	претседател	директор
ЈП Водовод	8	1	м	м
ЈП Комуналец	6	3	м	м
ЈП Нискоградба	5	4	м	м
ЈП Пазари	3	2	м	м

<b>ЈП Жабени</b>	7	0	м	м
<b>НУ Библиотека</b>	4	1	м	м
<b>Центар за култура</b>	4	1	м	м
<b>Завод музеј</b>	4	1	м	ж

Утврдената машка култура не е застапена во секторот образование каде особено во основните училишта може да се забележи поголема застапеност на жените на позицијата претседател на училишен одбор и Директор на училиште, а учеството на жените е диспропорционално од она на мажите и во советите на родители во основните училишта во општината. Тоа зборува за сеприсутните родови стереотипи каде секторот грижа за деца, со акцент на образование на деца е секогаш врзано со мајката/жената во семејството/општеството. Ваквите родови улоги треба да се трансформираат преку поактивно вклучување на мажите/татковците во образовниот сектор со што може да се промовираат и еднаквите права и обврски на дајцата родители за своите деца.

Табела 4: Учество на мажите и жените во раководењето со основните училишта

Основни училишта во општина Битола	Совет на родители 2014/15			Училишен одбор 2014/15			Директор
	м	ж	претседател	м	ж	претседател	
<b>Стив Наумов</b>	9	26	ж	1	8	ж	Ж
<b>Коле Канински</b>	8	39	ж	54	15	ж	Ж
<b>Даме Груев</b>	5	6	ж	4	5	ж	М
<b>К.П.Мискирков</b>	23	5	м	6	3	м	Ж
<b>Ѓ. Сугарев</b>	15	29	м	3	6	ж	Ж
<b>Кл.Охридски</b>	1	8	ж	1	8	ж	Ж
<b>Елпида Караманди</b>	20	15	ж	4	5	м	Ж
<b>Тодор Ангелевски</b>	25	28	м	2	7	ж	М
<b>Александар Турунџев</b>	3	16	ж	4	5	ж	М
<b>Св.Кирил и Методиј</b>	6	16	ж	2	7	ж	Ж
<b>Трифун Пановски</b>	11	9	м	8	31	ж	Ж
<b>Гоце Делчев</b>	20	17	ж	3	6	м	Ж

Родовата улога на мајката како носител на грижата на децата е особено отсликана во секторот грижа за деца. Имено податоците од табелата 5 покажуваат дека жени се и во управниот одбор и на позициите претседател на управен одбор и директор во детските градинки во општината. Ваквиот родов дисбаланс треба да се корегира.



Табела 5: учество во раководните функции во детски градинки по пол

Детски градинки	Управен одбор 2014			
	м	ж	претседател	директор
Естреа О.Мара	3	4	Ж	ж
Мајски Цвет	1	6	Ж	ж

Ова не е случај со средните училишта каде може да се види дека позицијата претседател на училишен одбор и директор е заземена во поголем број од мажите отколку од жените додека мајките пак се позастапени од татовците во советот на родители. Причините за промената на половата структура во управувањето на образовните институции на ова ниво на образование треба да се разгледаат. Доколку причината е висината на финансиската надохнада, во тој случај распределбата на назначените функции повторно следи тренд каде на пониско платените се назначуваат жени, а повисоко платените мажи.

Табела 6: Учество на мажите и жените во раководењето со средните училишта

Средни Училишта	Совет на родители 2014/2015			Училишен одбор 2014/15			
	м	ж	претседател	М	Ж	претседател	директор
Ѓорги Наумов	4	5	м	6	5	м	м
Јане Сандански	5	8	ж	7	4	ж	ж
Кузман Шапкарев	4	1	м	10	2	м	м
Ј.Б.Тито	2	7	ж	6	6	ж	м
Таки Даскалот	5	4	ж	6	6	м	м
Д-р Јован Калаузи	2	7	ж	6	6	ж	ж
Музичко училиште	5	3	м	26	44	м	м

### Анализа на постигнувањата на Општина Битола од родов аспект

Ацискиот план за еднакви можности на Општина Битола предвидува две стратешки цели: (1) унапредување на еднаквите можности преку спроведување на активности врзани со следниве конкретни цели: унапредување на еднакви можности во општината; креирање и спроведување на родово буџетирање; јакнење на свест и зголемување на учество; и (2) спроведување на активности во насока на спроведување на Законот за заштита од дискриминација. Притоа планот предвидува конкретни активности во следните области: жени и вработување, жени и човекови права, жени и социјална заштита, жени и образование, жени и здравје, и жени и насилство.

Едно од најзначајните прашања за родова еднаквост во општина Битола е економското јакнење на жените и нивното учество на пазарот на труд. Имено истражувањето на Женската граѓанска иницијатива Антико покажуваат дека околу 65 проценти од жените во Битола не се пријавени во Агенцијата за вработување, од причина што не веруваат дека на тој начин ќе најдат вработување. Понатаму голем дел од овие жени не знаат кои се нивните бенефити доколку се вработат во Агенцијата за вработување и воопшто не се запознати со мерките што на централно ниво се нидат за вработување<sup>5</sup>. Општината во Акцискиот план за еднакви можности за 2014-2015 година не предвидува активности кои ќе ја подигнат свеста и ќе ги поттикнат неактивните жени да се регистрираат и активно да почнат да бараат работа.

Од друга страна податоците на АВРМ покажуваат дека помалку од половината од лицата кои бараат работа се жени. Анализата на податоците прикажани во табелата подолу пак покажува дека родов дисбаланс постои кај лицата кои бараат работа а имаат непотполно средно образование (поголемиот број на лица се од машки пол) и кај лицата кои бараат работа а имаат завршено високо образование и магистратура (поголемиот број на лица се од женски пол). Потребно е да се испитаат причините зошто жените со високо образование и завршени постдипломски студии се помалку атрактивни да најдат работа отколку мажите и во кои сектори се нивните професии за општината да направи соодветни програми за отварање на работни места онаму каде што е потребно или да промовира програма за дообука и преквалификација. Од активностите предвидени со Акцискиот план за еднакви можности 2014-2015 само мерките 1.1. и 1.2. се во согласност со потребите.

Табела 7: Структура на невработени според образование

Образование	вкупно	женски
<b>Невработени</b>	7704	3830
<b>Без образ. и со основно</b>	2503	1116
<b>Непотполно средно</b>	1127	422
<b>Завршено средно</b>	2214	1115
<b>Виша</b>	347	189
<b>високо</b>	1422	933
<b>постдипломски</b>	91	55

Извор: АВРМ 2015

Интересен е податокот дека породилно отсуство во 2014 година користеле 832 лица, а само 22 од нив ја искористиле мерката за економско јакнење на жената –

<sup>5</sup> Александра Јовевска од „Антико“ достапно на <http://www.makdenes.mobi/a/27294827.html>

предвремена интеграција на работното место. Тоа пак не е случај со другата мерка за балансирање на работата со семејниот живот – грижата за деца во установи како што се градинките бидејќи 1331 деца во 2014 година биле згрижени во детски градинки.

Табела 8: Деца згрижени во детски градинки по пол

Детски градинки	Вкупно деца 2014		
	м	ж	вкупно
Естреа О.Мара	382	312	694
Мајски Цвет	369	268	637

Анализата на родовиот баланс во основните училишта покажува дека постои родова рамноправност во скоро сите урбани средини (види Табела 9). Загриженост постои за родовиот баланс во Основните училишта Крсте Петов Мисирков од село Бистрица и Тодор Ангелевски од Баир каде бројот на женските деца во однос на машките е за 50 помалку. Оваа состојба може да се објасни со традиционалните вредности на руралното население кое живее во овие средини а е од муслиманска вероисповест каде сеуште преовладува убедувањето дека женските деца не треба да се образуваат. За да се унапредат состојбите потребно е да се идентификуваат точните причини но и можни решенија на овој проблем. При дизајнирањето на мерките за подобрување на опфатот на женските деца треба да се исористат споредливи примери од други општини вклучени во менторската програма (на пр. Маврово – Ростуше, Тетово, Боговиње и Скопје). Исто така потребно е да се детектираат причините за помалиот опфат на девојчиња во следните училишта: Климент Охридски, Трифун ПАноски и Гоце Делчев.

Табела 9: ученици во основни училишта во Битола според пол

ОУ	Запишани ученици 2014/15		
	м	ж	вкупно
Стив Наумов	355	380	735
Коле Канински	420	410	812
Даме Груев	359	337	696
К.П.Мисирков	251	203	454
Ѓ. Сугарев	335	301	636
Кл.Охридски	518	468	986
Елпида Караманди	332	332	664
Тодор Ангелевски	512	465	977

<b>Александар Турунџев</b>	104	95	199
<b>Св.Кирил и Методиј</b>	202	208	410
<b>Трифун Пановски</b>	168	126	294
<b>Гоце Делчев</b>	345	289	634

Извор: Општина Битола

Во однос на родовиот баланс во средните училишта може да се забележи дека во средните струлни училишта постои дисбаланс (види Табела 10). Имено очигледни се родовите стереотипи кои сеуште преовладуваат па во средното медицинско училиште Др. Јован Калаузи имаме опфат на душло повеќе девојчиња од момчиња, а во техничкото училиште Ѓорѓи Наумов ситуацијата е спротивна, момчињата се 90% од запишаните ученици во ова училиште. Интересно е да се забележи и дека ниту гимназиското образование не привлекува подеднаков опфат во средно образование (на пр. Јосип Броз Тито). Единствено училиштето Таки Даскалот е еднакво атрактивно за момчињата и девојчињата.

Табела 10: ученици во средни училишта во Битола според пол

Средни Училишта	Запишани ученици 2014/15		
	м	ж	вкупно
<b>Ѓорѓи Наумов</b>	590	59	649
<b>Јане Сандански</b>	187	327	508
<b>Кузман Шапкарев</b>	76	17	93
<b>Ј.Б.Тито</b>	271	503	774
<b>Таки Даскалот</b>	522	463	985
<b>Д-р Јован Калаузи</b>	365	668	1033

Извор: Општина Битола

### Предуслови за Стратегијата за родова рамноправност

Анализата на состојбите во Општина Битола покажа дека за да дојде до успешна родова интеграција во креирањето на локалните политики и буџетирањето во Општина Битола е потребно најпрвин да се отстранат следниве недостатоци / совладаат следниве предизвици:

- Не постои систем кој ќе бара вметнување на родовиот концепт во одлуките (на пр. вклучување на мажите и жените во утврдувањето на локалните приоритети, проценка на влијание на предложените мерки врз мажите и жените, анализа на корист и чинење на одлуките од родов аспект);



што некои од најзначајните извори на информации како што се Анкетата на работна сила, Анкетата на користење на времето или Анкетата на домаќинствата се прават на национален репрезентативен примерок, но истиот не е репрезентативен на локално/регионално ниво и како таков е неупотреблив за потребите на анализа на состојбите и постигнувањата на родовата рамноправност во Општина Битола. Друга причина е непостоењето на меѓуинституционална соработа меѓу општината и подрачните единици на Фондот за здравствено осигурување и Фондот за пензисо осигурување. Воспоставување на редовна комуникација и размена на податоци ќе овозможи и одлуките на Општината да бидат засновани на докази и потребите на населението.

## Платформа за акција и соработка

Под-програма:		Воведување на родов пристап во креирање политики				
Активност	Одговорни	Опис на активност	Цел	Време	Финансиски Ресурси	Индикатори
Обуки за родова интеграција на вработените и советот на ОБ	КЕМ	40 часа менторирање на вработените и советниците од советот на ОБ	Градење на капацитети за РОП и РОБ	2016–2018	ОН Жени преку менторска програма и МТСП твининг програма	Број на обуки Број на обучени лица
Воведување на механизам за обезбедување родово разделени податоци во програмите и извештаите кои се разгледуваат од советот	КЕМ	Поставување на листа на индикатори за постигнување на родова еднаквост Воспоставување на динамика на собирање на податоците и алатки за собирање на податоците	Да се обезбеди редовно ажурирање и анализа на родово разделената статистика и информации како основа за следење и планирање мерки	Континуирано 2016-2017	ОН Жени преку менторска програма	Листа на индикатори Усвоена Податоци собрани
Воведување на родов пристап во креирање политики и буџети	КЕМ	Работилници за родова анализа, родово одговорно буџетирање Родова анализа на програмите на ОБ Развој на родово одговорни	Да се креираат родово одговорни политики и буџети	2016-2017	ОН Жени преку менторска програма	Стратегија за родова еднаквост и недискриминација усвоена Акциски план за

		мерки Развој на родово одговорен буџет				еднакви можности усвоен Родово одговорни програми и буџети усвоени
Воведување на механизам за следење на родово еднакви резултати	КЕМ	Воспоставување на перформанс индикатори и динамика на нивно следење Воведување на родова перспектива во формуларите за доделување на помош / средства и известување Работилница за родово одговорни индикатори	Да се воведат механизам за следење на родово еднакви резултати	2016-2017	ОН Жени преку менторска програма	Листа на перформанс индикатори Формулари (родово сензитивни) усоеени Работилница оддржана Број на учесници на работилница
Евалуација на политиката за родова еднаквост на ОБ	КЕМ Независен консултант	Да се утврдат предизвиците, успехите и неуспехите од спроведувањето на политиката	Да се научи од искуството и да унапреди процесот на креирање родово одговорни политики	2017	Буџет на ОБ 20.000 МКД	Усвоена МиЕ рамка Подготвен извештај
Меѓуинституционална соработка со ДЗС, ФЗО, ФПИОМ, АВРМ заради редовно собирање на индикатори за постигнување на родоварамноправност	КЕМ Градоначалник	Потпишување на меморандум за соработка Изработка на дата база за редовно следење на трендовите и подготовка на анализи за области каде постојат не	Да се креираат родово одговорни политики и буџети	2016-2017		Меморандум за соработка Дата база на родово поделени податоци



Потпишување на Европската повелба за еднаквост на мажите и жените во локалниот живот (European Charter for Equality of Women and Men in Local Life)	КЕМ Градоначалник	Потпишување на Европската повелба за еднаквост на мажите и жените во локалниот живот	Да се креираат родово одговорни политики и буџети	2016-2017		Европската повелба за еднаквост на мажите и жените во локалниот живот потпишана
<b>Подпрограма:</b>	<b>Зголемување на учеството на жените и мажите во донесувањето на одлуки и пристапот до ресурси во Општина Битола</b>					
<b>Активност</b>	<b>Одговорни</b>	<b>Опис на активност</b>	<b>Цел</b>	<b>Време</b>	<b>Финансиски Ресурси</b>	<b>Индикатори</b>
Зголемување на бројот на жени на раководни функции	Одделение за поддршка на градоначалникот, Совет на ОБ и КЕМ Градоначалник на ОБ	Анализа на состојбата  Анализа зошто има помалку жени на раководни функции  Измена на критериуми за назначување  Кампања за подигање на свест  Номинирање на жени на раководни функции	Да се зголеми пристапот на жени до ресурсите	2016-2017	Буџет на ОБ 6.000 МКД	Состојбата анализирана  Криетриуми за назанчување изменети  Број на заинтересирани жени за раководители  Број на жени назначени за раководители
Јакнење на жени / мажи идни раководители преку работилници	КЕМ Совет	6 Работилници со деца од средни училишта (14-18 год.)  Серија на предавања од успешни	Да се зајакне свеста за еднакви можности	2016-2017	Буџет на ОБ 6.000 МКД	Број на работилници Број на учесници

	Градоначалник	жени – одлучувачи  Натпревар за цртање во основни училишта – Жената одлучувач во нашето општество			5.000 МКД  6.000 МКД	
Учество на жените во политика	КЕМ  Совет на ОБ  Градоначалник	Состаноци со општинските организации на политичките партии  Развивање на меморандум со кој политичките партии ќе се обврзат за поголем опфат на жени во нивните активности	Да се зајакне свеста за еднакви можности	2016-2017	Буџет на ОБ  10000 МКД	Број на состаноци оддржани  Потпишани меморандуми за разбирање
Ефективно учество во институциите и донесувањето на одлуките	КЕМ  Совет на ОБ  Градоначалник	Развивање на прашалник со кои се проверува дали женската перспектива е вградена во одлуките	Да се зајакне учеството на жените	2016-2017		Прашалник усвоен
<b>Подпрограма:</b>	<b>Родова еднаквост преку образование</b>					
<b>Активност</b>	<b>Одговорни</b>	<b>Опис на активност</b>	<b>Цел</b>	<b>Време</b>	<b>Финансиски Ресурси</b>	<b>Индикатори</b>
Квалитативна анализа на причините за помал опфат на девојчиња во некои училишта	КЕМ  ЗГ	Истражување  Анализа на причините  Предлог мерки презентирани пред општината	Намалување на родова нееднаквост во образование	2016	<b>20000 МКД</b>	Анализа за причините спроведена

Премостување на родовиот јаз во технички науки	КЕМ ЗГ Бизнис сектор	Анализа на постигнувањата на момчиња и девојчиња во природни науки и математика  Родова анализа на транзација од средно во високо образование по струки  Серија на предавања / инспиративни говори на успешни жени во технички науки	Намалување на родова нееднаквост во образование	2016	<b>30000 МКД</b>	Анализа направена  Предавања оддржани  Број на посетители на предавања  Број на девојчиња кои се запишале на технички науки
Промоција на нестереотипни професии	КЕМ ЗГ	Конкурс за фотографии на тема нестереотипни професии  Изработка на постери со нестереотипни професии и нивно распространување во основните и средните училишта	Намалување на родова нееднаквост во образование	2016	<b>30000 МКД</b>	Објавен онкурс  Број на фотографии пријавени  Број на постери изработени и закачени
<b>Подпрограма:</b>	<b>Родова еднаквост преку култура</b>					
<b>Активност</b>	<b>Одговорни</b>	<b>Опис на активност</b>	<b>Цел</b>	<b>Време</b>	<b>Финансиски Ресурси</b>	<b>Индикатори</b>
Промоција на родова рамноправност – Прослава на меѓународниот ден на	КЕМ Совет на ОБ	Развивање на културна програма за 8 март  Организирање на настан /	Подигање на свест за родова еднаквост	2016-2017	<b>150000 МКД</b>	Организиран настан  Број на учесници

женските права - 8 март	ЗГ	прослава на 8 март				
Поставување на претстави од женски автори	КЕМ Совет на ОБ Театар Битола	Идентификација на женски драмски автори  Воспоставување на соработка со Театар Битола и отпочнување на иницијативата	Подигање на свест за родова еднаквост	2016-2017		Број на претстави поставени
Поетски вечери во чест на женските права	КЕМ Совет на ОБ Друштво на писатели / поети	Распишување на конкурс  Организација на поетско читање на одбрани творби	Подигање на свест за родова еднаквост	2016-2017	<b>30000 МКД</b>	Број на пријавени поети и песни  Број на учесници на поетското читање
Прослава на ден на мајката и ден на таткото	КЕМ Совет на ОБ Градоначалник ЗГ Детски градинки	Организација на пригодни приредби на меѓународните денови на мајката и таткото по детските градинки	Подигање на свест за родова еднаквост	2016-2017		Број на приредби  Број на посетители
Ликовна изложба на тема женски права	КЕМ Друштво на ликовни	Распишување на конкурс  Организација на изложба	Подигање на свест за родова еднаквост	2016-2017	<b>30000МКД</b>	Број на слики изложени  Број на посетители

	уметници					
<b>Подпрограма:</b>	<b>Родова еднаквост преку медиуми</b>					
<b>Активност</b>	<b>Одговорни</b>	<b>Опис на активност</b>	<b>Цел</b>	<b>Време</b>	<b>Финансиски Ресурси</b>	<b>Индикатори</b>
Истражувачки стории за нерамноправност	КЕМ Совет на ОБ Медиуми од ОБ	Конкурс за истражувачка сторија Изработка и емитување на медиумите Награда за најдобра истражувачка сторија	Подигање на свест за родова еднаквост	2016-2017	<b>30000 МКД</b>	
Обука за новинари за родова еднаквост	КЕМ Совет на ОБ Независен консултант Медиуми од ОБ	Најмување консултант Развој на концепт на обука Достава на обука Работилница за апликација на знаење	Подигање на свест за родова еднаквост	2016-2017	<b>30000 МКД</b>	
<b>Подпрограма:</b>	<b>Родова еднаквост преку здравство</b>					
<b>Активност</b>	<b>Одговорни</b>	<b>Опис на активност</b>	<b>Цел</b>	<b>Време</b>	<b>Финансиски Ресурси</b>	<b>Индикатори</b>
Подигање на свест за репродуктивно здравје	Здруженија на граѓани	Спроведување на здравствена едукација за абортус	Подигање на свест	2016-2017	<b>6000 МКД</b>	Број на едукации Број на учесници

	КЕМ					
Превенција од сексуални болести ХИВ/СИДА	Здруженија на граѓани КЕМ	Спроведување на здравствена едукација	Подигање на свест	2016	<b>6000 МКД</b>	Број на предавања Број на слшатели
Унапредување на здравјето на мажите и жените во однос на малигните заболувања	Здруженија на граѓани КЕМ	Спроведување на здравствена едукација со цел рано откривање на карцином на матка и карцином на простата	Подигање на свест	2016	<b>6000 МКД</b>	Број на предавања Број на слшатели
<b>Подпрограма:</b>	<b>Родова еднаквост преку социјална заштита</b>					
<b>Активност</b>	<b>Одговорни</b>	<b>Опис на активност</b>	<b>Цел</b>	<b>Време</b>	<b>Финансиски Ресурси</b>	<b>Индикатори</b>
Едукација за стереотипи во градинка и разбивање на стереотипите во однос на мажи негователи	КЕМ Совет на ОБ <b>Обучувачи</b>	Одржување на работилници со директори на градинки	Подигање на свест за родова еднаквост	2016		Број на предавања Број на слшатели
Родова анализа на корисниците на социјалната помош која се доделува од општината	КЕМ Совет на ОБ <b>ЗГ</b>	Истражување Анализа и утврдување на критериуми за унапредување на родова еднаквост при доделување на социјална помош од општината	Унапредување на родова еднаквост	2016		Извештај Измена на критериумите за доделување на помош

Подобрување на квалитетот на животот на возрасните мажи и жени	КЕМ Совет на ОБ	Организирање на трибини за собирање на податоци за потреби на трудовите инвалиди, самци и стари луѓе корисници на социјална помош КЕМ да подготви опис и критериуми на услугата а општина да организира тендерска процедура за ЗГ кои би ја спровела ова активност	Унапредување на родова еднаквост	2016		Број на организирани трибини  Број на слушатели  Извештај со конкретните потреби споделен до КЕМ
Соработка со старски дом Сју Рајдер	КЕМ Совет на ОБ ЗГ	Организирање на посета и подршка за стари лица корисници на социјална помош, трудови инвалиди и самци на територија на општина Битола				Број на организирани посети  Број на посетени лица трудови инвалиди и самци
<b>Подпрограма:</b>	<b>Родова еднаквост преку спорт</b>					
<b>Активност</b>	<b>Одговорни</b>	<b>Опис на активност</b>	<b>Цел</b>	<b>Време</b>	<b>Финансиски Ресурси</b>	<b>Индикатори</b>
Еднократна парична награда за женски спортски клубови	КЕМ Совет на ОБ Градоначалник	Идентификација на клубовите  Донесување на одлука за висина на парична помош и форма (учество на натпревари и/или тековни трошоци)	Промоција на женски спорт; намалување на родови стереотипи	2016-2017	<b>100.000 МКД</b>	Број на клубови кои добиле парична награда

Поддршка на женски фудбалски клубови	КЕМ Совет на ОБ Градоначалник	Идентификација на клубовите Донесување на одлука за висина на парична помош и форма (учество на натпревари и/или тековни трошоци)	Промоција на женски спорт; намалување на родови стереотипи	2016-2017	<b>50.000 МКД</b>	Број на клубови кои добиле парична награда
<b>Подпрограма:</b>	<b>Родова еднаквост преку комунални дејности</b>					
<b>Активност</b>	<b>Одговорни</b>	<b>Опис на активност</b>	<b>Цел</b>	<b>Време</b>	<b>Финансиски Ресурси</b>	<b>Индикатори</b>
Унапредување на јавно осветление	КЕМ Одделение за комунални дејности Комунални претпријатија Совет	Изработка на проект Изведба / поставување на осветлување пред детски градинки, училишта и автобуски постојки	Социјална инклузија Зголемување на безбедност	2016-2017	<b>100000 МКД</b>	Број на места каде е унапредено јавното осветлување Број на светилки поставени
Уредување на дворовите на детските градинки	КЕМ Одделение за комунални дејности Комунални претпријатија	Изработка на проект Изведба на уредување на дворови со содржини од интерес и на момчињата и на девојчињата	Зголемување на еднаквост во исористување на јани ресурси	2016-2017	<b>100000 МКД</b>	Број на уредени дворови Број на корисници на содржините (момчиња и девојчиња)



	Совет					
Работилница за родова еднаквост со директорите на комуналните претпријатија	КЕМ Совет Одделение за комунални дејности Обучувачи	Ангажирање обучувач Анализа на потребите за обука Развој на програма за обука Доставување на обука Извештај	Зголемување на свест и знаење за родова еднаквост	2016-2017	<b>30000 МКД</b>	Број на учесници % на промена на знаење / вештини
Промоција на жени инкасатори	КЕМ Совет Градоначалник Комунални претпријатија	Утрдување на критериуми Кампања за привлекување на жени инкасатори Вработување Обука	Разбивање на родови стереотипи	2016-2017	<b>15000 МКД</b>	Број на вработени жени инкасатори
<b>Подпрограма:</b>	<b>Родова еднаквост преку активности против родово основано насилство и трговија со луѓе</b>					
<b>Активност</b>	<b>Одговорни</b>	<b>Опис на активност</b>	<b>Цел</b>	<b>Време</b>	<b>Финансиски Ресурси</b>	<b>Индикатори</b>
Организирање на посебен тип на обуки за јакнење на самодовербата на жена жртви на семејно насилство за отварање на сопствен бизнис и давање на мали грантови	КЕМ преку ЗГ	Ангажирање обучувач Анализа на потребите за обука Развој на програма за обука Доставување на обука	јакнење на самодовербата на жена жртви на семејно насилство за отварање на сопствен бизнис	2016-2017	<b>300000 МКД</b>	Број на обуи организирани Број на учесници Број на грантови

		Развој на критериуми за доделување грантови Доделување грантови Извештај				доделени Број на основани бизниси
Организирање на едукативни работилници за општата популација со цел на информирање за сите форми на насилството	КЕМ преку ЗГ	Ангажирање обучувач Анализа на потребите за обука Развој на програма за обука Доставување на обука Извештај	Подигање на свест	2016-2017	<b>30000 МКД</b>	Број на спроведени работилници; број на учесници на работилниците
Организирање на јавната кампања за информирање за сите форми на насилството и механизми за нивната превенција	КЕМ Здруженија на граѓани	Развој на концепт на кампања Спроведување	Подигање на свест	2016-2017	<b>20000 МКД</b>	Број на емитување, број на изработени и дистрибуирани материјали
Отварање на целодневна СОС телефонска линија за жртвите на насилство.	Здруженија на граѓани	Развој на тендерска документација за доставување на услуга СОС телефон Избор на понудувач/ЗГ Спроведување/ доставување на услугата	Да се намали, превенира и спречи насилството врз жените	2016-2017	<b>50000 МКД /годишно</b>	СОС линија функционална

Подпрограма:	Родова еднаквост и економското јакнење на жената					
<i>Активност</i>	<i>Одговорни</i>	<i>Опис на активност</i>	<i>Цел</i>	<i>Време</i>	<i>Финансиски Ресурси</i>	<i>Индикатори</i>
Олеснат пристап на жените до пазарот на трудот	КЕМ АВРМ ЗГ	Мониторинг Истражување и анализа Промоција на активни мерки за вработување Изработка на водич Кампања за јакнење на свест	Зголемено учество на жените на пазар на труд	2016-2017	<b>900000МКД</b>	Мониторинг извештај Утврдена родова нееднаквост Искористеност на мерки за вработување Тираж на водич Број на матерјали и број на лица до кои стигнале промотивните материјали
Зголемен број на жени претприемачи	КЕМ АВРМ АППРМ ЗГ	Отворени денови Старт ап на бизниси Промоција Едукација	Зголемено учество на жените на пазар на труд	2016-2017	<b>540000 МКД</b>	Број на изложувачи и број на посетители Број на старт-ап бизниси Број на промотивни материјали Број на обуки и број

						на слушатели
Зголемени можности за кариерен напредок на жените	КЕМ Бизниси	Медиумска кампања Анализа на потребите Информирање на бизнис заедницата	Зголемено учество на жените на пазар на труд	2016-2017	<b>260000 МКД</b>	Број на емитувања Извештај Број на средби; број на учесници
Подобрена соработка помеѓу клучните актери за родова рамноправност	КЕМ Совет АВРМ ЗГ	Јакнење капацитети Координативни состаноци Заеднички проекти Изработка на промотивен материјал Презентација на работата на КЕМ	Зголемено учество на жените на пазар на труд	2016-2017	<b>130000 МКД</b>	Број на обуки; број на учесници; Број на состанци Број на аплицирани проекти Број на материјали и број на лица до кои се доставени Број на презентации и на лица пред кои се направени

