

СТРАТЕГИЈА ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ

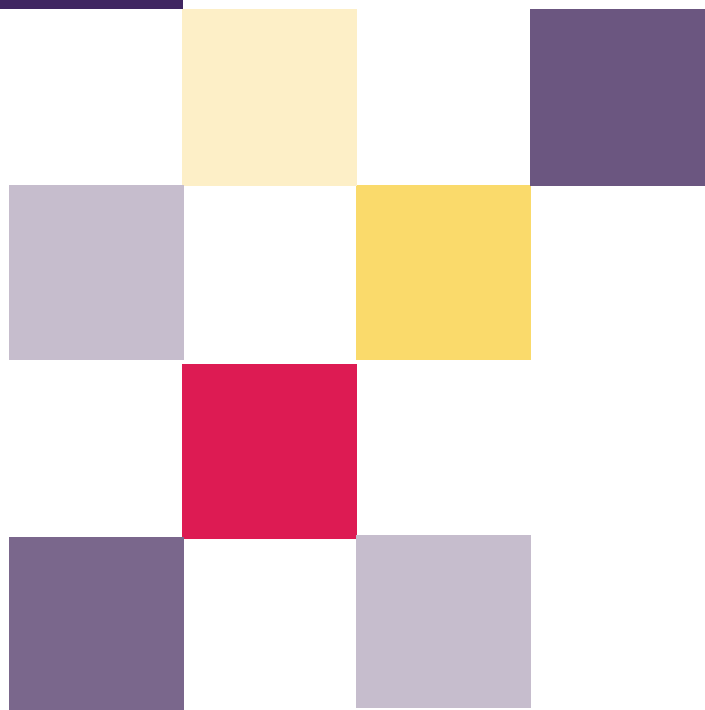
ОПШТИНА КАВАДАРЦИ

2024-2027



СТРАТЕГИЈА
ЗА РОДОВА
ЕДНАКВОСТ
ОПШТИНА
КАВАДАРЦИ

2024-2027





Печатењето и дизајнот на Стратегијата за родова еднаквост на општина Кавадарци (2024-2027) се поддржани во рамките на проектот на UN Women „Промовирање на родово одговорни политики и буџети: кон транспарентно, инклузивно и отчетно управување во Република Северна Македонија“ (фаза 2), што се спроведува со финансиска поддршка на Швајцарија и програмата „Промовирање на родово одговорно управување во Република Северна Македонија“ што се спроведува со финансиска поддршка на Шведска.

Мислењата и ставовите изразени во оваа публикација се мислења и ставови на авторите и нужно не ги претставуваат мислењата и ставовите на UN Women, на Обединетите нации или на другите придружни организации, или на Швајцарија и Шведска како донатори.

Овој документ е изготвен од Општина Кавадарци и Комисијата за еднакви можности на Советот на Општина Кавадарци со менторска поддршка од Гордана Несторовска Мицова и Бранка Минчева Коцевска и координаторката за еднакви можности во Општина Кавадарци Марија Камчева.



СОДРЖИНА

1. Вовед	5
2. Основни поими	8
3. Анализа на состојбата	11
Економска активност и вработување	12
Образование	19
Детска градинка	21
Спортски клубови	23
Социјална помош	25
Здравство	26
4. Стратешка рамка на стратегијата	27
5. Акциски план	31
6. Следење и известување	35



1. 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 2024 до 2027 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 документи за родова еднаквост: Светската декларација за жени во локалната власт (Worldwide Declaration on Women in 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 посакуваната 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 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 како точка на дневен ред на состанок на членовите советници на Комисија за еднакви можности и заклучно 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 3 години.



Законска регулатива

Еднаквите можности на жените и мажите во Република Северна Македонија се загарантирани со Уставот како највисок правен акт, но воедно и голем број закони забрануваат дискриминација врз основа на пол и род и содржат одредби со кои се инкорпорира родовиот концепт во домашната законска регулатива. Со донесувањето 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 на 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 раководни функции, работни места, спорт и рекреација и пристап до услугите.



2. 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 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.

8

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.

Концептот на родова рамноправност оди **над фокусот за еднаков третман** и се заснова на важноста од **резултати**. Се залага да стави крај на нерамноправноста што значи дека жените и мажите уживаат ист статус.

Родовата рамноправност значи дека жените и мажите имаат **(еднакви) услови** за остварување во целост на нивните човекови права и потенцијал да придонесат кон националниот, политичкиот, економскиот, општествениот и културниот развој, и да имаат придобивки од развојот.



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, следењето и евалуацијата 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

9

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 реструктурирање на приходите и расходите со цел да се промовира родовата рамноправност.

Еднакви можности

Терминот еднакви можности значи промовирање на начелото 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 практики кои придонесуваат 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.



3. АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА

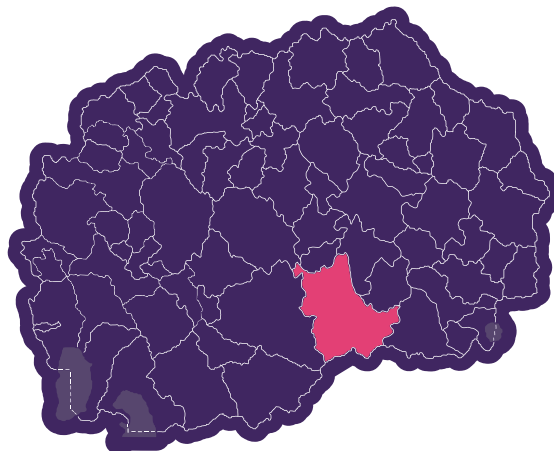
Според последниот попис на населението од 2021 година на територијата на Општина Кавадарци живеат 35.733 жители, во периодот на подготовка на овој документ август-ноември на официјалната веб-страница на Државен завод за статистика од кои 17.908 мажи и 17.825 жени.

На територијата на Општина Кавадарци има вкупно 12.375 домаќинства и 14.917 станови. Ако ги споредиме 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
35.733 17.908 мажи 17.825 жени	12.375	14.917

Слика 1. Карта на Општина Кавадарци





Економска активност и вработување

По извршените анализи 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 1.651 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 30.6.2022 година

	Сé	Жени
Вкупно	1.410	753
Од 15-19 години	40	17
Од 20-24 години	142	81
Од 25-29 години	113	56
Од 30-34 години	123	78
Од 35-39 години	133	71
Од 40-44 години	160	93
Од 45-49 години	133	77
Од 50-54 години	175	101
Од 55-59 години	219	112
Од 60 год и повеќе	172	67

Извор: Агенција за вработување



Табела 3: Преглед на невработени лица според школска подготовка
со состојба на 31.8.2023 година)

	Сé	Жени
Без образование и со основно образование	503	260
Непотполно средно образование	174	50
Завршено средно образование	560	331
Више образование	20	8
Високо образование	145	101
Магистри на науки	8	3
Доктори на науки	0	0

Извор: Агенција за вработување

Табела 4: Преглед на невработени лица според национална припадност
со состојба на 31.8.2023 година

	Сé	Жени
Македонци	1.183	633
Албанци	5	5
Турци	9	4
Роми	189	100
Срби	10	4
Власи	1	0
Бошњаци	0	0
Други	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 1.407 лица, од кои 656 се мажи, а 751 се жени.

Според статистиката направена од август 2018 година бројот на невработени лица се намалува што значи дека Општина Кавадарци успешно со соочува со овој проблем што 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 придонесе 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 5: Вкупно работоспособно население на возраст од 15+ години според возраста и економската активност, по пол, попис 2021 година

	Вкупно	Мажи	Жени
Вкупно	30.360	15.127	15.233
Од 15-19 години	1.873	947	926
Од 20-24 години	1.941	1.040	901
Од 25-29 години	2.145	1.074	1.071
Од 30-34 години	2.323	1.207	1.116
Од 35-39 години	2.531	1.325	1.206

	Вкупно	Мажи	Жени
Од 40-44 години	2.541	1.274	1.269
Од 45-49 години	2.473	1.262	1.211
Од 50-54 години	2.643	1.242	1.301
Од 55-59 години	2.738	3.531	1.385
Од 60 год и повеќе	6.462	2.944	3.518



Силниот пад на економската активност предизвикан од појавата на пандемијата ковид 19 и последователните рестриктивни мерки, влијаеа на пазарот на труд, како и во поглед на бројот на работни места, така и во вкупните часови на работа. Економската активност во цели сектори беше сериозно загрошена 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 наоѓа 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 душло поголем од бројот на невработени мажи.

Табела 6: Преглед на невработени лица според време на чекање на вработување

	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 43 мажи, 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. 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 на 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 земјоделки 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. И покрај тоа што гледаме дека во однос на изминатите години има зголемување на бројот на жени во полицијата, сепак бројот на полицајки е драстично помал во однос на полицајци.

Советници - мажи	Советници - жени
13	6

Извор: Министерство за внатрешни работи-ОВР Кавадарци

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 раководителки се 16 или 20,78% од вработените жени. Вкупно раководители 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 општината 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.

Табела 7: Учество на жените и мажите во Управни одбори

Управен одбор на институција/ Јавно претпријатие	Мажи	Жени
ОУ „Страшо Пинџур“	/	7
ОУ „Гоце Делчев“	2	5
ОУ „Д.А. Габер-Кавадарци“	/	7
ОУ „Тошо Велков Пепето“	3	4
ОУ „Тоден-Хаџи -Тетов“	1	6
ОУ „Д.А. Габерот-Ваташа“	2	5



Управен одбор на институција/ Јавно претпријатие	Мажи	Жени
СЦУ „Ѓорче Петров“	5	7
СЦУ „Ќиро Спанцов –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 доминанти 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 директори на основни и средни училишта и 5 директорки.

Во однос на директорските позиции на Јавните претпријатија имаме родов дизбаланс бидејќи имаме 4 директори и 2 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 надиректорските позиции е речиси родово еднаков бидејќи има 4 директори на основни и средни училишта и 5 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 –Брџо“	2	6
Вкупно:	28	169

Извор: Служба во училиштата



Табела 9. Број на наставници/наставнички и директори/директорки
во основните и во 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
Негувател	/	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
Садомијач	/	12	12
Перач-пеглач	/	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 клубови 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“ КМ-КМ 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“ - Кавадарци	✓	✓	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
Аероклуб „ВИТАЧЕВО“	✓		60,560.00 денари



Планинарско спортско друштво „ОРЛЕ“	✓	✓	52,990,00 денари
Здружение „Тиквешки точакции“ - 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-БЦЦ „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 воведо финансиска поддршка за индивидуални спортови кои се мошне застапени и успешни во Општина Кавадарци.



Социјална помош

Центар за социјална работа			
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

Извор: Меѓуопштински центар за социјална работа

Од горенаведените податоци можеме да забележиме дека бројот на жени кои се корисници на помош од Центарот за социјална работа (ЦСР) е многу поголем од бројот на мажи. Оттука произлегува податокот дека жените се многу повеќе социјално загромена 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 трипати повеќе жени вработени во однос на мажи.



4. СТРАТЕШКА РАМКА НА СТРАТЕГИЈАТА

Идентификувани приоритети

Приоритет 1: Економско зајакнување на жените

Специфична цел 1.1 Економска независност и еманципација на жени

- Советодавни работилници од страна на правни лица за жените во врска со нивната 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 претприемачки 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 Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ), Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство (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 базираното 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 зголемување 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, Министерство за внатрешни работи (МВР) и граѓански организации (ГО).
- 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 родово еднаквост во образовниот процес

- Спроведување на обуки за директорите на училиштата и наставниот кадар за воведување на вон-наставни активности за родово еднаквост, важноста за вклучување на родовата перспектива и како можат да ја вклучат во училиштата и во воспитно-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 Министерство за образование и наука на Република Северна Македонија (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 попреченост

Специфична цел 4.1. Подобрување на условите на лицата со попреченост

- Анализа и мапирање на состојбата на лицата со попреченост во веќепостоечкиот 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
- Отворање 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 застапеноста на жените во локалните медиуми

Специфична цел 5.1 Родово сензитивни медиуми

- Истражување за застапеноста на жените во локалните медиуми
- Едукативни работилници за локалните медиуми за (не)застапеноста на жените во медиумите и медиумските кампањи и употреба на родово сензитивен јазик
- Работилница со продуцирање на подкасти од жени во медиуми и можност за следење добри практики



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 родово разделени податоци и родово одговорно буџетирање
- Работилница со претставници од сектор финансии 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 охрабрување на жените за учество во органи на управување
- Специфична цел 6.3Вклучување на жените и младите во процесите на креирање на локални политики, годишни општински програми и буџети
- Организирање на родово буџетски форуми во општината



5. АКЦИСКИ ПЛАН

Стратешка цел 1: Економско зајакнување на жените						
Сектор/ Програма	Мерка/Проект	Активности поврзани со мерката	Одговорни институции/ актери	Индикатори на успешност (почетна точка/посакувана состојба)	Временска рамка	Планиран буџет
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						
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	<ul style="list-style-type: none"> 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 инфосесии за афирмација на можностите за самовработување преку поттикнување на женско претприемништво Промоција на успешни претприемачки како модел за добри практики преку размена на искуства 	<p>Подрачно одделение за имотно-правни работи (Министерство за правда)</p> <p>Комисија за еднакви можности (КЕМ), локални граѓански организации, надворешни експерти</p>	<ul style="list-style-type: none"> Зголемен број на жени кои носат клучни одлуки Зголемен број на жени сопственички на имот Зголемен број на жени кои поднесуваат барања за легализација <p>Цел до 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> Зголемување на бројот на 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						
Програма на Комисија за еднакви можности	Зголемување на економска независност и еманципација на жените од руралните средини	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 	КЕМ, месни заедници, ГО,	<p>Почетна точка:</p> <ul style="list-style-type: none"> Број на жени кои користат активни мерки во земјоделието Број на жени/мажи вклучени во работењето на месните заедници <p>Цел до 2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> Зголемен број на жени кои користат активни мерки за 20%. 30% жени претседателки на месни заедници <p>Цел до 2027</p> <ul style="list-style-type: none"> Зголемен 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:

Програма за еднакви можности	Намалување на бројот на жртви на родово базирано насилство	<ul style="list-style-type: none">• Едукативни и информативни програми за подигнување на јавната свест за превенција и заштита од родово базираното насилство• Организирање на тренинзи за самоодбрана на жените• Кампања за зголемување на видливоста на услугите на Регионалниот советодавен центар за жени жртви на семејно насилство• Анализа на состојбата и обезбедување одржливи услуги за помош и поддршка на жени жртви на родово базирано и семејно насилство преку собирање на податоци од ЦСР,МВР и ГО• Анкета за потребите и отворање на шелтер центар за згрижување на жртви на семејно насилство	КЕМ, локален економски развој (ЛЕР), ГО, ЦСР,МВР, Социјален совет	<p>Почетна точка: Број на одржани обуки/ обучени лица на тренинзите</p> <p>Цел до 2025:</p> <ul style="list-style-type: none">• Зголемен број на обучени лица за тренинзи за самоодбрана• Отворен шелтер центар за жртви на семејно насилство	Втора половина на 2024 и почеток на 2025	300.000 МКД
-------------------------------------	--	---	---	--	--	-------------

Специфична цел 3.1: Подобрвање на содржините за родово еднаквост во образовниот процес

Резултат 3.1: Обучен кадар за имплементирање на родово компонента во образовниот процес што ќе придонесе за поквалитетен живот на младите жени и мажи во општината

Програма за еднакви можности и Програма за образование	Зајакнување на капацитетите на образовниот кадар и менаџментот на училиштата за имплементирање на родово компонента во образовниот процес	<ul style="list-style-type: none">• Спроведување на обуки за директорите и наставниците за воведување на вон-наставни активности за родово еднаквост• Поднесување на иницијатива до МОН за воведување на изборен предмет „родова еднаквост“• Организирање на едукативни работилници за родово еднаквост и булинг помеѓу учениците• Стручно усовршување и обука на педагошки служби и наставници за имплементирање на родово компонента во образовниот процес• Организација и реализација на турнири во женски фудбал, одбојка и други спортови)	Сектор Образование, КЕМ, надворешни експерти, МОН	<ul style="list-style-type: none">• Зголемен број на воннаставни активности за родово еднаквост• Обучен наставен кадар• Намалување 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						
Резултат 4.1: Придонес кон почитување на правата на лицата со попреченост						
Програма за еднакви можности и локален економски развој (ЛЕР)	Подобрени услови за живот на лицата со попреченост	<ul style="list-style-type: none">Анализа и мапирање на состојбата на лицата со попреченост во веќе постоечкиот дневен центарРаботна средба со Советот за социјална заштита и здруженија за лица со попреченост за актуализирање на потребите на лицата со попреченостОтворање на дневен центар за лица со попреченостАнкетен прашалник за состојбата со лицата со аутизам во општинатаОтворање 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 проектот Посакувана состојба: Отворање на дневен центар за лица со попреченост	2025	2.000.000 МКД
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 попреченост	Во соработка со сектор образование и ЛЕР	Број на родители вклучени во програмите	2027	
Специфична цел 5.1: Родово сензитивни медиуми						
Резултат 5.1: Зголемување на степенот на застапеност на жените во локалните медиуми						
Програма на КЕМ, лице одговорно за односи со јавноста	Унапредување на состојбата на жените во медиумите	<ul style="list-style-type: none">Истражување за застапеноста на жените во локалните медиумиЕдукативни работилници за локалните медиуми за (не) застапеноста на жените во медиумите и медиумските кампањи и употреба на родово сензитивен јазикРаботилница со продуцирање на подкасти од жени во медиуми и можност за следење добри практики	КЕМ, локални медиуми, здружение на новинари	Степенот на зголемување на жени кои се појавуваат на локални медиуми за 20%	2024-2025	10.000 МКД



Специфична цел 6.1: Родово одговорно буџетирање на општината

Резултат 1.4:

Програма на КЕМ, лице одговорно за односи со јавноста	Унапредување на состојбата локалната самоуправа и јавните претпријатија во однос на родово одговорното буџетирање	<ul style="list-style-type: none">Истражување за застапеноста на родово разделените податоци по секториЕдукативни работилници за претставници на локалната самоуправа за важноста од собирање на родово разделени податоци и родово одговорно буџетирањеРаботилница со претставници од сектор финансии 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 претпријатија. 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)

Резултат 6.2:

Програма на КЕМ, лице одговорно за односи со јавноста	Зголемување на бројот на жените на лидерски позиции	<ul style="list-style-type: none">Едукативни работилници за охрабрување 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:

Програма на КЕМ, лице одговорно за односи со јавноста	Унапредување на родово одговорното буџетирање	<ul style="list-style-type: none">Организирање на родово буџетски форуми во општината	КЕМ, локална самоуправа, раководители на сектори на општината	<ul style="list-style-type: none">Број на присутни жени и мажи на формитеБрој на предлозиБрој на усвоени предлози од жени и мажи	2024-2027	
--	---	---	---	--	-----------	--



6. СЛЕДЕЊЕ И ИЗВЕСТУВАЊЕ

За следењето и имплементирањето на Стратегијата за родова еднаквост ќе бидат задолжени членови од интерсекторската 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 на 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.



СТРАТЕГИЈА ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ
ОПШТИНА КАВАДАРЦИ
2024-2027