



**Стратегија за родова еднаквост на
Општина Охрид**

Contents

Contents.....	1
Правна основа	2
Вовед	2
Визија	3
Мисија	3
Основни принципи.....	3
Анализа на состојбата	4
1. Економска активност и вработување	4
1.1. Работоспособно население според економската активност	4
1.2. Неплатен труд.....	7
2. Баланс меѓу работа и семеен живот (користење породилно отсуство).....	9
2.1. Број на установи кои згрижуваат деца (општина Охрид)	12
3. Образование	14
3.1. Основно образование.....	14
3.2. Средно образование	15
3.3. Високо образование	16
4. Учество во јавниот живот	16
4.1. Број на жени и мажи советници во Советот на општина Охрид.....	16
Стратешки цели	18
Предуслови за Стратегијата за родова рамноправност	18
ПЛАН ЗА АКЦИЈА.....	19

Правна основа

Општина Охрид е насочена кон воведување на родовиот концепт во креирањето јавни политики и управувањето на услугите на својата територија. Правната основа произлегува од Уставот на Република Македонија, начелото на родова еднаквост и од Законот за еднакви можности на мажите и жените¹. 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. Стратегијата за родова рамноправност на Општина Охрид 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: Светска Декларација за жени во локалната власт (Worldwide Declaration on Women in Local Government)², и Европската повелба за еднаквост на мажите и жените во локалниот живот (European Charter for Equality of Women and Men in Local Life)³.

Вовед

На основа на законот за еднакви можности во 2006та година општина Охрид формираше Комисија за еднакви можности. Досега имало 4 комисии за еднакви можности. На основа на Меморандумот за соработка помеѓу општината и UN Women се формираше Интерсекторска група за родово одговорно буџетирање од 2018 година. Оваа Стратегија е изработена од интерсекторската група со поддршка на менторката за родова еднаквост на општината Марија Ристеска.

¹Закон за еднакви можности за мажите и жените, достапен на :

http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/zem_2012.pdf

² 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

³ 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

Визија

Стратегијата за родова рамноправност на Општина Охрид е сеопфатен документ кој ја изразува севкупната политика на општината и плановите за остварување на визијата: Жените и мажите во Општина Охрид имаат еднаков пристап во сите сфери на општественото, економското и културното живеење, како и еднаков пристап и корист од јавните ресурси.

Мисија

Општина Охрид се стреми кон јакнење на јавна свест за родова еднаквост, зголемено учество на жените и мажите во процесите на донесување на одлуки и креирање на родово одговорни програми за локален економски развој; образование, култура, спорт, заштита на животна средина, урбанизам; социјална и здравствена заштита и комунални дејности; како и родово одговорно буџетирање.

Основни принципи

Стратегијата за родова рамноправност на Општина Охрид е основана на следниве принципи:

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.

Отчетност 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.

Ефективност значи колкаво е нивото на постигнување на поставените цели. Ефективноста не се мери преку цена на чинење. Во смисла на стратегијата ефективноста е принцип кој мери степен на постигнување на родово одговорни цели.

Ефикасност се однесува на постигнување на зацртаните цели на најбрз, најевтин и најефективен начин. Тоа е еслично на ефективноста на која и се додава мерката на чинење на интервенцијата. Во смисла на оваа стратегија под ефикасност се подразбира постигнување на родово одговорните цели за најмалку пари.

Анализа на состојбата

Според последниот попис на населението од 2002 година на територија на општина Охрид живеат 55.749 жители, а според структурата по пол 50.5% се жени, додека 49.5% се мажи. Имајќи предвид дека последниот попис спроведен на територија на Република Северна Македонија е пред 17 години, може да очекуваме значителни промени во однос на вкупното население, но проекции за бројот на жители од понов датум за општина Охрид не се достапни.

Табела 1 – Население на територија на општина Охрид

Вкупно	Жени	Мажи	Писмени	Неписмени	Домаќинства	Станови	Просечен број на членови во домаќинството
55.749	28.151	27.598	48.175	1.321	16.012	28.437	3.48

**Прикажаните податоци се преземени од Државниот завод за статистика (Попис, 2002)*

1. Економска активност и вработување

1.1. Работоспособно население според економската активност

Од приложените податоци во Табела 2 може да забележиме дека не постои значителна разлика во однос на вкупното работоспособно население според половата структура, меѓутоа постои изразена разлика во однос на вкупната работна сила и неактивното население. Имено, во 2018 година, само 35.8% од вкупниот број на работоспособни жени биле вработени. Најголем дел од работоспособните жени или 55.4% се вбројуваат во категоријата неактивно население. За споредба, само 30.8% од работоспособните мажи спаѓаат во неактивно население, што значи дека кај мажите значително е повисок е процентот се вработени (54.4%), но и на оние кои се невработени, но би прифатиле работа (14.7% кај мажите – 8.9% кај жените).

Табела 2 – Работоспособно население според економската активност, полот и возраста (на ниво на Македонија)

	2017			2018		
	Вкупно	Жени	Мажи	Вкупно	Жени	Мажи
Вкупно	1.679.935	839.138	840.798	1.682.702	840.454	842.248
Вкупна работна сила	954.212	371.439	582.773	957.623	375.064	582.559
Вработени	740.648	290.387	450.261	759.054	300.549	458.505
Невработени	213.564	81.052	132.512	198.569	74.515	124.054
Неактивно население	725.723	467.698	258.025	725.079	465.390	259.689

**Прикажаните податоци се преземени од МАКСтат – база на податоци на ДЗС (Пазар на труд)*

Табелата 3 ни ја прикажува специфичната ситуација во Охрид на пазарот на труд. Од податоците забележуваме дека само 7.5% од вкупното население е вработено или 4205 лица. Согласно податоците објавени во прегледот на на регистрирани пријави за засновани работни односи објавен од страна на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, во Центарот за вработување во општина Охрид, регистрирани се вкупно 4.205 пријави во периодот од 01.01.2019 година до 30.06.2019 година. Од нив, 1418 (или 33.7%) се вработени на неопределено време, додека речиси двојно повеќе регистрирани пријави на засновани работни односи во Охрид се за лица кои се вработени на определено време и сезонски работи, односно 2.787 лица (или 66.3%).

Табела 3: Преглед на регистрирани пријави на засновани работни односи

	Вкупно	Неопределено време	Определено време и сезонски работи
Охрид	4.205	1.418	2.787

**Прикажаните податоци се преземени од АВРСМ во период 01.01.2019 до 30.06.2019 година*

Споредено со истиот период од претходната година, во општина Охрид се регистрирани вкупно 4.224 пријави за засновани работни односи од кои 1.465 (или 34.7%) се на неопределено време, додека 2.759 (или 65.3%) се на определено време или сезонски работи.

Од податоците за невработените се гледа дека 5% од вкупното население бара работа активно и дека мажите и жените се во баланс со малку поголем број на мажи. Сепак за да се дадат заклучоци потребно е да се знае старосната структура на лицата кои бараат работа и нивната стручна спрема за да се направи стратегија за локален економски развој кој ќе одговара на потребите и на мажите и на жените. Согласно прегледот на невработени лица којшто го објавува Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија со состојба на 30.06.2019 година во Центарот за вработување во општина Охрид регистрирани се вкупно 2.731 лице. Од вкупниот број регистрирани лица, 1251 се жени, или 45.8%.

Табела 4: Преглед на невработени лица според возрасна структура

	Вкупно		15-29		30-49		50-60+	
	Се	Жени	Се	Жени	Се	Жени	Се	Жени
Охрид	2.731	1.251	375	199 (53.1%)	886	472 (53.3%)	1.470	580 (39.4%)

**Прикажаните податоци се преземени од АВРСМ со состојба на 30.06.2019 година*

Согласно податоците прикажани во табелата 5 подолу може да забележиме дека споредено со мажите, значително поголем процент на жени кои не се вработени (состојба 30.06.2019) спаѓаат во категоријата на лица кои имаат завршено више или високо образование или се имаат стекнато со диплома за завршени магистерски и докторски студии.

Табела 5: Преглед на невработени лица според школска подготовка

	Вкупно		Без образование, со основно, непотполно средно		Завршено средно образование		Више или високо образование		Магистри или доктори на науки	
	Се	Жени	Се	Жени	Се	Жени	Се	Жени	Се	Жени
Охрид	2.731	1.251	1.503	576 (38.3%)	711	379 (53.3%)	483	276 (57.1%)	34	20 (58.8%)

**Прикажаните податоци се преземени од АВРСМ со состојба на 30.06.2019 година*

1.2. Неплатен труд

Неплатениот труд е еден од индикаторите на родовата нееднаквост. Глобалните податоци покажуваат дека жените поминуваат три четвртини од времето во неплатена работа на грижа. Истовремено, властите на централно и локално ниво постојано се под притисок да иновираат политики кои ќе одговорат и ќе ги пресретнат потребите за грижа и кои ќе ги намалат разликите помеѓу мажите и жените во однос на одговорностите за грижа за членови на семејството и заедницата. Во Македонија анкетата на трошење на времето е извор на податоци кои се полово поделени за просечното дневно користење на времето на населението (Табела 6). Домашните активности опишани во публикацијата „Користење на времето“ опфаќаат активности како: чистење на домот, грижа за деца и возрасни, градинарство и грижа за домашни миленичиња, градење и поправки, купување и услуги и грижа за домаќинството. (Д. з. статистика, Анкета за користење на времето, 2014/2015 година 2015)

Табела 6 - Просечно дневно користење на времето на лицата на возраст од 20 до 64 години, по активности, 2014/2015 година (часови и минути)

Активности	Вкупно	Мажи	Жени
Спиење	8.26	8.26	8.25
Слободни активности	4.48	5.18	4.17
Домашни активности	2.44	1.16	4.14
Вработеност	3.20	4.01	2.39
Јадење и пиење	2.15	2.16	2.14
Друга лична грижа	0.55	0.54	0.56
Патување	0.55	1.04	0.45
Школување	0.19	0.19	0.19
Волонтерска работа и помош	0.04	0.08	0.01
Друго	0.13	0.17	0.10

**Прикажаните податоци се преземени од Државниот завод за статистика (Анкета за користење на времето, 2014/2015 година)*

Табела 7 ја прикажува разликата во посветеното време за домашни активности меѓу мажите и жените според возрасните групи. Од наведени податоци забележуваме дека независно од возраста, жените во просек поминуваат значително повеќе време од мажите во вршење на домашните активности. Жените на возраст помеѓу 25-44 години за

вршење на домашните активности посветуваат и до четири часа повеќе од мажите, додека помеѓу 45-64 години се намалува на 3 часа разлика. Разликите се должат на имањето деца и обврските во домот кои се поврзани со нивното образување, подигнување и грижа. Тоа зборува и за нееднаквост во поделбата на обврските во домот помеѓу мажите и жените како и резултира со помалку слободно време за жените да се посветат на себе, сопствен развој, но и да учествуваат во политички, економски и општествени процеси. Со помалку слободно време се исклучуваат жените од сите овие процеси, ненамерно, но како резултат на нееднаквите односи меѓу мажите и жените, традиционалните вредности и недостатокот на услуги и политики кои го намалуваат товарот и неплатената работа на неа која жените ја вршат во домот.

Табела 7 - Просечно дневно користење на времето според домашни активности, возрасните групи и полот, 2014/2015 година (часови и минути)

10-14		15-24		25-44		45-64		+65	
Мажи	жени	мажи	жени	мажи	Жени	мажи	жени	мажи	Жени
0,11	0,23	0,26	1,22	1,05	4,19	1,42	4,51	1,47	3,27

**Прикажаните податоци се преземени од Државниот завод за статистика (Анкета за користење на времето, 2014/2015 година)*

Доколку просечното дневно користење на времето за домашни активности го анализираме според статусот на пазарот на труд забележуваме дека повторно жените поминуваат значително повеќе време од мажите за вршење на домашните активности, а разликите се најизразени кај невработените каде жените посветуваат дури до 3.65 часа во неплатена работа во домот, а е два пати поголема (односно 4.06 часа) кај неактивните лица. Додека невработените и неактивните жени на пазарот на труд поминуваат по два часа повеќе на домашни активности од вработените жени, овие разлики меѓу вработените мажи и оние кои не се вработени или се неактивни на пазарот на труд изнесуваат нешто повеќе од половина час. Ова зборува дека поделбата на неплатениот труд во домот е нееднаков и дека не зависи од статусот на вработување.

Табела 8 - Просечно дневно користење на времето на домашни активности според статусот на пазарот на труд

	Разлика	Мажи	Жени
Вработени (20-64)	2.02	1.09	3.14
Невработени (20-64)	3.06	1.47	5.12
Неактивни (20-64)	4.07	1.08	5.14

**Прикажаните податоци се преземени од Државниот завод за статистика (Анкета за користење на времето, 2014/2015 година)*

Нема специфични податоци за општина Охрид.

2. Баланс меѓу работа и семеен живот (користење породилно отсуство)

Здравственото осигурување е универзално и од податоците во табела 9 може да се забележи дека со него 100% се покрива и вкупното население во државата и во општина Охрид дали по основ на лично осигурување или по основ на осигурување на членови на семејства. Сепак по основ на пријава на член на осигурување може да се забележи дека мажите се во поголем број носители на осигурување, а жените се јавуваат како пријавен член на семејство. Ова може да се должи на поголемиот број на невработени и неактивни жени на пазар на труд отколку мажи.

Табела 9 – Преглед на бројот на осигурени лица според основ на осигурување (лични и членови на семејства) за декември 2017 година

Подрачна единица	Пријава на носител		Вкупно носители	Пријава на член		Вкупно членови	Вкупно
	Женски	Машки		Женски	Машки		
Охрид	17.775	19.599	37.374	10.869	7.641	18.510	55.884
Македонија	511.915	653.089	1.165.004	443.107	264.355	707.462	1.872.466

**Прикажаните податоци се преземени од ФЗОРСМ (Преглед на осигурени лица во 2017 година)*

Од табелата 10 се забележува дека осигурувањето на основ на работен однос покрива половина од населението и дека жените се во помал број вработени и активни носители на правото на осигурување отколку мажите додека па над 90% од жените се и активни членови/корисници на осигурувањето, додека тоа е случај со 505 од мажите носители на правото на осигурување. Ова веројатно се должи на фактот што жените осигуреници ги имаат пријавено и децата како член на семејството и на тој начин под своето осигурување и под нивното право на осигурување се искористува во поголем процент осигурувањето.

Табела 10 – Преглед на број на осигурени лица по основ на осигурување за декември 2017 година

Основ на осигурување	Број на активни носители		Вкупно носители	Број на активни членови		Вкупно членови	Број на активни осигуреници
	Женски	Машки		Женски	Машки		

Лице во работен однос	251.090	314.282	565.372	215.338	165.623	380.961	946.333
-----------------------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

**Прикажаните податоци се преземени од ФЗОРСМ (Преглед на осигурени лица во 2017 година)*

Во рамки на задолжителното здравствено осигурување, осигурениците имаат право на надоместок за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство (породилно отсуство). Од приложените податоци во Табела 11, забележуваме дека бројот на породилни отсуства го задржува трендот на континуиран умерен раст, со исклучок на 2017 година каде се забележува намалување на вкупниот број на породилни отсуства споредено со 2016 година, за околу 1.2%. Доколку ги споредиме 2014 и 2018 година, ќе забележиме дека во период од пет години вкупниот број на породилни отсуства бележи раст од 8.3%.

Табела 11 – Преглед на број на надоместоци за породилни отсуства по години					
Година	2014	2015	2016	2017	2018
Бременост и породување	8.747	8.870	9.528	9.323	9.628
Вработени породилки	402	310	386	470	278
Вкупно породилни	9.149	9.180	9.914	9.793	9.906

**Прикажаните податоци се преземени од ФЗОРСМ (Годишни извештаи за период 2014-2018 година)*

Од податоците приложени во Табела 11 забележуваме дека во 2015 година, споредено со 2014 година за речиси 23% е намален бројот на осигуренички кои се вратиле на работното место порано од предвидените 9 месеци породилно отсуство. Во 2016 година, покрај зголемениот вкупен број на породилни отсуства, може да забележиме дека има зголемување за речиси 25% на бројот на осигуренички кои се вратиле на работното место порано од предвидените 9 месеци породилно отсуство. (Македонија 2017)

Зголемување на бројот на осигуренички кои се вратиле порано на работното место од предвидените 9 месеци породилно боледување се забележува и во 2017 година (зголемување од 22%), што не е случај во 2018 година, каде согласно податоците споредено со претходната година се забележува намалување за 41% во однос на

вкупниот број на осигуренички кои се вратиле на работното место порано од предвиденото време за породилно отсуство. (PCM 2019)

Согласно Годишниот извештај за 2017 година објавен од страна на Фондот за здравствено осигурување, 79 мажи во текот на 2017 година, го оствариле правото на надоместок за породилно отсуство. (Македонија, Годишен извештај за 2017 година 2018) Во 2018 година, иако е забележан раст од повеќе од 1% во однос на вкупниот број породилни отсуства, споредено со 2017 година има драстично намалување на бројот на мажи кои го оствариле правото на надоместок за породилно отсуство. Во 2018 година, ова право го искористиле само 44 мажи. (PCM 2019)

Според распространетоста на доделени права, во 2017 година, најголем дел од правата во апсолутен износ се доделени во Скопскиот регион и тие претставуваат 41% од вкупниот број породилни отсуства во државата. Во 2018 година, исто така, најголем дел од правата во апсолутен износ се доделени во Скопскиот регион и тие претставуваат 42% од вкупниот број породилни отсуства во државата. (PCM 2019)

Табела 12: Породилни надоместоци по региони 2018 година

Табела бр. 57 Породилни надоместоци по региони за 2018 година

Регион	Бременост и породување	Вработени породилки	Вкупно породилни	Број на жени вработени	Број на породилни на 1000 вработени осигуреници жени
Вардарски	783	20	803	21.777	37
Источен	892	25	917	27.951	33
Југозападен	802	23	825	20.577	40
Југоисточен	788	26	814	19.568	42
Пелагониски	1.075	33	1.108	31.388	35
Полошки	735	35	770	17.506	44
Североисточен	528	26	554	14.896	37
Скопски	4.025	90	4.115	99.343	41
Вкупно	9.628	278	9.906	253.006	39

Извор: ФЗОPCM

Во 2018 година, бројот на доделени права на 1.000 осигуренички изнесува 39, односно бројот е на исто ниво како и во 2017 година. Највисока вредност согласно податоците наведени во табелата погоре има во Полошкиот регион и изнесува 44, оваа бројка е во согласност и со високата стапка на наталитет во овој регион. Најниска е стапката во Источниот регион каде на секои 1.000 осигуренички доделени се 33 права на породилно отсуство. Во Југозападниот регион, каде што припаѓа општина Охрид, на секои 1.000 осигуренички доделени се 40 права на породилно отсуство. (PCM 2019) Број на жени кои користат породилно отсуство; (извор: ФЗО) Податоците на работната група за родово

одговорно буџетирање покажуваат дека во 2017 година во Охрид 1450 лица користеле породилно отсуство од кои 37 односно 2,5% се имаат вратено порано на работа од породилно отсуство од вкупен број на жени на породилно отсуство.

Табела 13 - Исплатени средства за породилни отсуства по години (изразено во денари)	
Година	Исплатени средства за породилно
2014	1.727.984.984
2015	2.081.437.000
2016	2.213.458.337
2017	2.301.613.000
2018	2.499.202.000

**Прикажаните податоци се преземени од ФЗО РСМ (Годишни извештаи за период 2014-2018 година)*

Од 2014 до 2018 година, согласно податоците прикажани во табелата погоре, забележуваме дека трендот на раст на бројот на породилни отсуства е проследен и со раст на вкупниот износ на средства за оваа намена. Во 2018 година, износот за породилни отсуства споредено со 2014 година е повисок за 44.6%, додека споредено со 2017 година износот е зголемен за 8.6% или за 197 милиони денари. (PCM 2019)

2.1. Број на установи кои згрижуваат деца (општина Охрид)

Според податоците на Државниот завод за статистика, во 2018 година, вкупниот број деца во установите за згрижување и воспитание на деца изнесува 37.615, што претставува зголемување за 6.6% во однос на 2017 година. На ниво на Република Северна Македонија во 2018 година има 68 јавни установи за згрижување и воспитание на деца – детски градинки, а во нив се згрижени 36.313 деца. (статистика 2019) Согласно информациите достапни на веб-страницата на општина Охрид, ЈОУДГ „Јасна Ристеска“ својата дејност ја врши во пет објекти – детски градинки и формирани групи во други просторни услови (Централна, Развигорче, Билјана, Росица, Лихнида). Согласно намерата на јавните институции и локалната самоуправа за поголем опфат на децата од предучилишна возраст во предучилишниот организиран згрижувачки и воспитно – образовен процес, особено на децата од руралните средини, а согласно Законот за заштита на децата отворени се групи во други просторни услови во четири основни училишта на територија на општина Охрид (ОУ „Ванчо Николески“, ОУ „Живко Чинго“, ОУ „Кочо Рацин“, ОУ „Наум Охридски“). (веб-страница на општина Охрид н.д.)

Табела 14 - Деца и вработени во установи за згрижување и воспитание на деца - детски градинки / центри за ран детски развој по пол, општини и години

	2016					
	Деца			Вработени		
	Вкупно	Женски	Машки	Вкупно	Женски	Машки
Република С. Македонија	34.386	16.796	17.590	4.655	4.267	388
Охрид	774	322	452	115	108	7
	2017					
	Деца			Вработени		
	Вкупно	Женски	Машки	Вкупно	Женски	Машки
Република С. Македонија	35.286	17.218	18.068	4.711	4.330	381
Охрид	703	412	291	124	118	6

**Прикажаните податоци се преземени од МАКСтат – база на податоци на ДЗС (Деца и вработени во установи за згрижување и воспитание на деца)*

Доколку ги анализираме податоците прикажани во Табела 14, ќе забележиме дека во 2017 година бројот на деца згрижени во детски градинки / центри за ран детски развој споредено со 2016 години се зголемил на ниво на Република С. Македонија за 900 деца или за 2.6%. Во 2017 година, во овие установи биле згрижени 18.068 машки деца и 17.218 женски деца (разлика од 4.9%).

Во општина Охрид во 2017 година згрижени се 703 деца, споредено со 2016 година вкупниот број на деца бележи намалување за нешто повеќе од 9%. Од друга страна во 2017 година во овие установи на територија на општина Охрид, згрижени се 412 женски деца и 291 машки (29% повеќе женски деца).

Согласно податоците (Табела 14), може да забележиме на ниво на Република С. Македонија, дури 91.9% од вработените лица во детските градинки / центри за ран детски развој се жени, додека само 8.1% се мажи. На ниво на општина Охрид, овој процент е нешто повисок, односно повеќе од 95% од вработените лица во овие установи се жени, додека речиси 5% се мажи. Податоците се слични и во 2016 година. Ова го потврдува

фактот дека жените во Македонија многу често избираат професии во областа на образование/грижа за деца, односно својата професионална кариера ја градат во област која традиционално во нивното опкружување се смета за „женска“ професија (за ова говорат и податоците добиени повеќе истражувања на ЦИКП).

3. Образование

3.1. Основно образование

Според податоците на Државниот завод за статистика (почеток на учебна година), во учебната 2017/2018 година има 192.448 ученици, од кои 93.118 ученички, или 48.4%. Вкупниот број на наставници во оваа учебна година изнесува 18.291 наставници, од кои 12.732 жени, или 69.6%. Во учебната година 2018/2019 се забележува намалување на вкупниот број ученици во основните училишта во Република С. Македонија. Имено, во оваа учебна година има вкупно 188.102 ученици, што претставува намалување за 4.346 ученици, или 2.2%. Од вкупниот број ученици, 91.208 се ученички, или 48.5%. (МАКСтат - база на податоци - ДЗС н.д.)

Вкупниот број на ученици во редовните основни училишта во Охрид во учебната 2017/2018 година, изнесува 4.720, од кои 2.265 ученички, или речиси 48%. Во Охрид, вкупниот број на наставници во редовни основни училишта изнесува 406, од кои 320 наставнички, или 78.8%. И на ниво на територија на општина Охрид, се забележува намалување на вкупниот број ученици во основни училишта во учебната 2018/2019 година. Во оваа учебна година има вкупно 4.672 деца, од кои 2.232 се ученички, или 47.8%. (МАКСтат - база на податоци - ДЗС н.д.)

Согласно податоците прикажани во табелата подолу (Табела 15), може да забележиме дека постои намалување на вкупниот број на наставници во основните училишта, на републичко ниво, но и на ниво на општина Охрид во учебната 2018/2019 споредено со учебната 2017/2018 година. Може да заклучиме дека наставничкиот кадар во основните училишта е претежно составен од жени, иако оваа разлика е повеќе воочлива во однос на кадарот кој е вработен во установите за згрижување и воспитание на деца.

Табела 15 - Наставници во основни училишта, по пол и учебни години (почеток на учебна година)

	2017/2018			2018/2019		
	Вкупно	Жени	Мажи	Вкупно	Жени	Мажи
Македонија	18.291	12.732	5.559	18.272	12.779	5.493
Охрид	406	320	86	390	317	73

**Прикажаните податоци се преземени од МАКСтат – база на податоци на ДЗС (Образование и наука)*

3.2. Средно образование

Според податоците прикажани во Табела 16, вкупниот број на ученици во средните училишта во Република С. Македонија во учебната 2017/2018 година изнесува 71.458, од кои 34.059 ученички, или 47.7%. Се забележува значително намалување на вкупниот број ученици споредено со учебната 2016/2017 година, за 4.936 ученици, или за речиси 6.5%.

Табела 16 - Ученици во средни училишта, по пол и учебна година						
	2016/2017			2017/2018		
	Вкупно	Ученички	Ученици	Вкупно	Ученички	Ученици
Република С. Македонија	76.394	36.038	40.356	71.458	34.059	37.399
Охрид	2.026	925	1.101	1.954	935	1.019

**Прикажаните податоци се преземени од МАКСтат – база на податоци на ДЗС (Ученици во средни училишта, по пол, по општини и учебна година)*

И на територија на општина Охрид, се забележува намалување на вкупниот број ученици во средните училишта. Имено, во учебната 2017/2018 година има вкупно 1.954 ученици, од кои 935 ученички (47.9%), споредено со претходната година, вкупниот број на ученици се намалил за 72. (Табела 16)

Согласно податоците прикажани во Табела 17, во учебната 2017/2018 година, вкупниот број на наставници во средните училишта изнесува 7.445, од кои 4.488 жени, или нешто повеќе од 60%. На републичко ниво, вкупниот број на наставници во средните училишта бележи мало зголемување. Во општина Охрид, вкупниот број на наставници во средните училишта во учебната 2017/2018 година се намалил споредено со учебната 2016/2017 година. Имено, во учебната 2017/2018 година има вкупно 176 наставници во општина Охрид, од кои 107 жени, или 60.8%.

Табела 17 - Наставници во средни училишта, по пол и учебна година						
	2016/2017			2017/2018		
	Вкупно	Жени	Мажи	Вкупно	Жени	Мажи
Република С. Македонија	7.420	4.407	3.013	7.445	4.488	2.957
Охрид	183	113	70	176	107	69

**Прикажаните податоци се преземени од МАКСтат – база на податоци на ДЗС (Наставници во средни училишта, по пол, по општини и учебна година)*

3.3. Високо образование

Според податоците на Државниот завод за статистика, во Република С. Македонија, во академската 2018/2019 година се запишани вкупно 53.677 студенти, што претставува намалување за 5.7% во однос на претходната година. Бројот на запишани студентки во оваа академска година изнесува 30.352, или 56.6%. Најголем број студенти, или 87.0% се запишани на државните високообразовни установи, додека 12.4% се запишани на приватните високообразовни установи. (Д. з. статистика 2019)

Во академската 2018/2019 година на Факултетот за туризам и угостителство – Охрид, при Универзитетот „Св. Климент Охридски“ – Битола, на додипломски студии се запишани вкупно 732 студенти, од кои 403 жени, или 55%. (Д. з. статистика, Соопштение 2019)

На Универзитетот за ИТ во Охрид, во академската 2018/2019 година се запишани вкупно 375 студенти на додипломски студии, од кои 126 жени, или 33.6%. (Д. з. статистика, Соопштение 2019)

Во 2017 година, вкупниот број на дипломирани студенти на додипломски студии изнесува 8.085, при што се забележува зголемување од 1.7%. Од вкупниот број дипломирани студенти во оваа година, 4.740 се жени, или 58.6%. Нема специфични податоци за општина Охрид.

4. Учество во јавниот живот

4.1. Број на жени и мажи советници во Советот на општина Охрид

Советот на општина Охрид е составен од 23 члена. Иако функцијата претседател на Советот ја врши жена (г-ѓа Живка Ангелоска), сепак само 8 жени, наспроти 15 мажи, се дел од ова тело на општината. Изразено во проценти, само 34.8% од членовите на Советот на општина Охрид се жени. (веб-страница на општина Охрид н.д.)

Во општина Охрид постојат 44 облици на месна самоуправа од кои 18 урбани заедници и 26 месни заедници. (веб-страница на општина Охрид н.д.) Од достапните податоци на веб-страницата на општината, вкупниот број на претседатели на урбани и месни заедници изнесува 25, од кои само 2 се жени. (веб-страница на општина Охрид н.д.)

Табела 18	Мажи	Жени
Советници	15	8

Урбани/месни заедници	25	2
-----------------------	----	---

Извор: Интерсекторска група за родово одговорно буџетирање на Општина Охрид

Во однос на раководните функции во општината податоците на работната група за родово одговорно буџетирање покажуваат дисбаланс каде од 12 сектори, 6 немаат раководители, додека 6 сектори имаат маж раководител. Одделенијата во општина Охрид се 28 на број, а од нив 14 немаат раководител, а мажите и жените се во релативен баланс таму каде има назначено раководител со оглед на тоа што 8 се мажи и 6 жени се на раководни позиции во одделенијата на општината.

Табела 19: Сектори и одделенија на општина Охрид	Раководители одделенија		Раководители Сектори	
	М	Ж	М	Ж
Правни работи			/	/
Општи работи			1	
Финансиски прашања			1	
Даноци и комунални такси			/	/
Урбанизам и животна средина			1	
Комунални дејности, улици и сообраќај			1	
Туризам и локален економски развој			1	
Јавни дејности			/	/
Поддршка на градоначалник			/	
Спорт млади и невладини организации			/	/
Образование, детска, здравствена и социјална заштита			/	/
ВКУПНО	8	6	6	/

Извор: Интерсекторска група за родово одговорно буџетирање на Општина Охрид

Во однос на половата структура кај раководните функции во општинските услуги поврзани со родовата улога на жената да се грижи за децата и семејството и да воспитува и образува (училишта, градинки, библиотеки, културен центар и здравствен дом) се

забележува дисбаланс но во спротивна насока каде 8 лица раководители се мажи и 17 се жени. Но ако се погледне подетално структурата во другите јавни претпријатија и установи каде работните задачи се спроведуваат на отворено и се врзани со оддржување на инфраструктура (комуналец, водовод, пазар, против пожарна единица и сл.) традиционално овие работни места има повеќе мажи и севкупно и на раководна функција (24 мажи и 10 жени). Табелата 20 ја отсликува родовата поделба на пазарот на труд.

Табела 20: Јавни установи	Вработени		Раководители	
	Мажи	Жени	М	Ж
МЈП Проаква	205	46	14	4
НУ Библиотека “Григор Прличев“	5	12		1
НУЦК “Григор Прличев“	26	16	1	
ЈП “Охридски комуналец“	243	45	8	4
ЈП “Градски пазар“	21	11	1	1
ЈП “Билјанини извори“	80	7		1
Училишта	187	631	4	9
Здравствен дом	37	106	3	6
ЈОУДГ “Јасна Ристеска“	7	124		1
ТППЕ Охрид	39		1	

Извор: Интерсекторска група за родово одговорно буџетирање на Општина Охрид

Стратешки цели

Оваа стратегија има две основни цели: СЦ 1: Јакнење на јавна свест за родова рамноправност; и СЦ 2: Вградување на родовата перспектива во програмите и буџетите на Општина Охрид

Предуслови за Стратегијата за родова рамноправност

Анализата на состојбите во Општина Охрид покажа дека за да дојде до успешна родова интеграција во креирањето на локалните политики и буџетирањето во Општина Охрид 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);
- Нема униформиран систем со кој ќе се вметне родовиот аспект во јавни набавки и јавни инвестиции (на пр. во тендерските досиеја, доделувањето на социјалната помо, доделувањето на донации за невладиниот сектор);
- Нема униформиран систем со кој се осигурува дека проектите кои ги спроведува Општина Охрид самостојно или во партнерство со други, се родово сензитивни (на пр. не се бара проценка колку проектот ќе биде корисен за двата рода, формуларите за известување не содржат родова перспектива и обврска за собирање на родова статистика);
- Напорите за воспоставување на родова рамноправност на Општина Охрид не се доволно видливи

Истовремено, потребно е да се воспостават механизми за комуникација и собирање на потребните информации за мерење на постигнувањата на општината според утврдените индикатори на постигнувања. Собраните податоци треба да се родово поделени за да бидат корисни за родови анализи.

ПЛАН ЗА АКЦИЈА

#	Активности / мерки	Кој?	Кога?	До кога?	Буџет	
1.	СЦ 1: Јакнење на јавна свест за родова рамноправност					
Цел на програмата: граѓаните на Охрид знаат што е родова рамноправност и препознаваат родова нееднаквост						Родови индикатори
1.1.	Подигање на свеста во општинската администрација -обуки -чек листи за партиципативно носење одлуки -трибини	- Координатор за родова еднаквост -Комисија за еднакви можности -Интерсекторска група за родово одговорно буџетирање	континуирано	2020	300.000 МКД	Број на мажи и жени обучени за родова еднаквост % на зголемени знаења и вештини за родова еднаквост
1.2	Подигање на свеста во општинскиот совет -обуки -чек листи за партиципативно носење одлуки -трибини	- Координатор за родова еднаквост -Комисија за еднакви можности -Интерсекторска група за родово одговорно буџетирање	континуирано	2020	200.000 МКД	Број на мажи и жени обучени за родова еднаквост % на зголемени знаења и вештини за родова еднаквост
1.3	Подигање на свест кај граѓани -истражување на јавно мислење -кампања -трибини, дебати -спортски активности (крос, пливачка трка, велосипедска трка, регата) -културни активности (фестивали, концерти, изложби)	- Координатор за родова еднаквост -Комисија за еднакви можности -Интерсекторска група за родово одговорно буџетирање -Сектор за односи со јавност	континуирано	2020-2022	500.000 МКД	Број на мажи и жени вклучени во активности за подигање на свест и разбирање за родова еднаквост % на зголемена свест за родова еднаквост
1.4	Подигање на свест кај деца и млади во предучилишна и училишна возраст -истражување на перцепции	- Координатор за родова еднаквост -Комисија за еднакви	континуирано	2020-2022	560.000 МКД	Број на мажи и жени вклучени во активности за

	-развој на модел на родово свесна настава и материјали -обуки на наставен кадар -работилници со родители -ликовен конкурс, поетски натпревар, алтернативни театарски претстави, видеа, блогови, влогови на темата	можности -Интерсекторска група за родово одговорно буџетирање - Сектор за односи со јавност - Сектор за образование - Сектор за социјална заштита				подигање на свест и разбирање за родово еднаквост % на зголемена свест за родово еднаквост
Цел на програмата: Да се зголеми свеста за редовни прегледи и да се намали ранливоста на мажите и жените кон одредени заболувања						
	• Анкета за поставување на почетна вредност на свеста и крајна вредност	-координатор за родово еднаквост -комисија за еднакви можности -интерсекторска група за родово одговорно буџетирање	2020	2024	180.000 МКД	Број на лица мажи жени според стратифициран примерок
1.5	Подигање свест за репродуктивно здравје преку организирање на: • трибини • плакати со информативна содржина • кампања со образовни институции • кампања со примарни лекари	-координатор за родово еднаквост -комисија за еднакви можности -интерсекторска група за родово одговорно буџетирање - Сектор за односи со јавност - Сектор за образование - Сектор за социјална заштита -Министерство за Здравство	континуирано	2020-2024	30.000 МКД	10 % повисока свест кај мажите и жените за репродуктивно здравје 30% поголем број на посети од жени/мажи на гинеколог/уролог
1.6	Подигање на свест за редовен скрининг за рак на матка/дојка и простата • трибини • плакати со информативна содржина • кампања со примарни лекари	- Координатор за родово еднаквост -Комисија за еднакви можности -Интерсекторска група за родово одговорно буџетирање - Сектор за односи со јавност	континуирано	2020-2022	30.000 МКД	50 % зголемен број на посети од жени/мажи на гинеколог/уролог 70% навремено откривање на малигни

		- Сектор за образование - Сектор за социјална заштита - Министерство за Здравство				заболувања на дојка, матка и простата
1.7	Подигање на свест за ризик од зависности <ul style="list-style-type: none"> • трибини • плакати со информативна содржина • кампања со образовни институции • кампања со примарни лекари • Центар за намалување на штети од зависности 	- Координатор за родова еднаквост - Комисија за еднакви можности - Интерсекторска група за родово одговорно буџетирање - Сектор за односи со јавност - Сектор за образование - Сектор за социјална заштита - Министерство за Здравство - МВР	континуирано	2020-2022	60.000 МКД + 200.000 МКД (за центар)	40 % зголемена свест за ризици од зависност 50% зголемена информираност за кои услуги се достапни како поддршка за борба со зависности
2.	СЦ 2: Вградување на родовата перспектива во програмите и буџетите на Општина Охрид					
Цел на програмата: подобрување на квалитетот на живот на жените со подобрување на услугите за 10% до 2024						
2.1.	Програма за комунален развој <ul style="list-style-type: none"> - Осветлување на сите пешачки патеки - Субвенции за велосипеди - Пинк такси линија (со жени возачи после 22 часот) - резервирани паркинг места за жени во катна гаража на градски пазар - афирмативни мерки за вработување на паркинг контролори жени 	- Сектор за комунален развој - Координатор за родова еднаквост - Комисија за еднакви можности - Интерсекторска група за родово одговорно буџетирање - Сектор за односи со јавност	Јануари 2019	2020-2024	900.000 МКД	Број на мажи и жени кои ќе ги користат услугите број на жени кои ќе се вработени во пинк такси и паркинг % на жени кои ќе се чувствуваат побезбедно на јавен простор
2.2	Програма за млади и спорт <ul style="list-style-type: none"> - поддршка на учество на жени во спортови каде се помалку застапени на пример: кајакарство, едриличарство, - поголема поддршка на женскиот ракометен клуб 	- Сектор за млади и спорт - Координатор за родова еднаквост - Комисија за еднакви можности - Интерсекторска група за	Континуирано	2020-2024	200.000 МКД + 500.000 МКД за младински креативни	Број на жени кои ќе учествуваат во спортовите и настаните

	<ul style="list-style-type: none"> - поддршка професионални женски спортски клубови во ракомет и одбојка (надополнување на поддршката на фудбалскиот и кошаркарскиот клуб) - поддршка на женска трка на Охрид Трчат - поддршка на женска регата - поддршка на женска трка во кајакарење - основање на креативни центри за млади 	<p>родово одговорно буџетирање</p> <ul style="list-style-type: none"> -Сектор за односи со јавност 			центри	
2.3.	<p>Програма за туризам</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100 % на субвенции за уплатена туристичка такса за жени даватели на услуги за сместувачки капацитети од мал обем 	<ul style="list-style-type: none"> - Сектор за локален економски развој, одделение за туризам - Координатор за родова еднаквост -Комисија за еднакви можности -Интерсекторска група за родово одговорно буџетирање -Сектор за односи со јавност 	Континуирано	2020-2024	??	Број на жени кои поднеле барање за субвенционирање на туристичка такса
2.4	<p>Програма за локален економски развој</p> <p>Субвенционирање на програми за преквалификација и доквалификација на невработени жени</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Сектор за локален економски развој, одделение за туризам - Координатор за родова еднаквост -Комисија за еднакви можности -Интерсекторска група за родово одговорно буџетирање -Сектор за односи со јавност 	Континуирано	2020-2024	??	Број на мажи и жени кои извршиле доквалификација и преквалификација

