

Годишен извештај за работа на координаторот и заменик координаторот за еднакви можности за жените и мажите во органите на државната управа

1. ОСНОВНИ ИНФОРМАЦИИ

Орган на државна управа (назив)	Агенција за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги
Изработил (име, презиме и функција)	Шкипе Тахири, раководителка на Одделение за програмски и административен надзор во Секторот за програмски работи
Период на известување	2015 година
Датум на поднесување на извештајот	31.03.2016г.

Одговорно лице кој го одобрува извештајот и ја потврдува неговата веродостојност

Датум, 31.03.2016 година

Име и презиме: д-р Зоран Трајчевски, директор
на Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги

Потпис

(Одговорно лице во органот на државна управа)

Датум на прием на извештајот во Министерство за труд и социјална политика

Име и презиме (на службеникот од Сектор за еднакви можности кој го примил извештајот)

Потпис

2. СПРОВЕДЕНИ АКТИВНОСТИ СОГЛАСНО ЗАКОНОТ ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ:

2.1. Преземени основни и посебни мерки согласно чл. 5, 6 и 7 од ЗЕМ (заокружете)

- А) Позитивни
- Б) Охрабрувачки
- В) Програмски

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

- Агенцијата ги изработува анализите за застапеноста на родовите теми и за прикажувањето на жените и мажите во телевизиските програми. Со нив се утврдува дали и на кој начин телевизиите известуваат за родовите прашања како и дали имаат родово свесен пристап во известувањето за важните општествено-

политички прашања, потоа, се следи дали има родови стереотипи, дали се користи родово афирмативен или родово слеп јазик, дали има појави на сексизам, дали во прикажувањето има објектификација итн. Во 2015 година, анализата на дневно - информативните емисии покажа дека, во телевизиските вести, родовите прашања како и родовиот аспект на третирање на темите од општествена важност се речиси отсутни, а жените се неколкукратно помалку присутни како соговорнички отколку мажите. Анализата на рекламите во поглед на начинот на претставување на жените и на мажите, покажа дека жените се позастапени како субјекти во рекламните спотови и почесто се прикажани во традиционални улоги. Најголемиот број субјекти во рекламите и кај жените и кај мажите спаѓаат во возрастната група меѓу 18 и 30 години што укажува дека митот за општествената пожелност на младоста и убавината и натаму важи за жените, но се проширува и на мажите.

- Анализа на структурата на вработените во аудио и аудиовизуелниот медиумски сектор во 2014 година (изработена во 2015, со цел да се обработуваат податоци за целата претходна година) покажува дека поголем дел од вработените во телевизиската индустрија биле мажи (62%). Тие биле најбројни кај реализаторскиот кадар, каде што биле за 4,3 пати побројни од жените (како режисери, сниматели, монтажери и друг реализаторски кадар биле ангажирани 597 мажи, наспроти 139 жени). Мажите биле побројни од жените и кај управителите и кај техничкиот кадар.

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

Ваквиот тип на индикатори (количина на стоки или услуги, опфатени жени и мажи) е неприменлив за анализи што ги изработуваме. Во 2015 година ги преразгледавме инструментите (прашалниците) врз основа на кои се изработени комуникациските истражувањата од 2012 година наваму во однос на Родово-чувствителните показатели за медиумите (Gender – Sensitive Indicators for the Media) на УНЕСКО, при што се покажа дека тие цело време обезбедуваат податоци за овие индикатори.

Анализата на структурата на вработените во аудио и аудиовизуелниот медиумски сектор, е значајна затоа што обезбедува родово разделени статистички показатели, што се вклопува во барањето за собирање родово разделени статистички податоци од член 18 од Законот за еднакви можности на жените и мажите.

Со цел да се запознаат медиумите со наодите од истражувањата, тие беа презентирани во декември во 2015 година, на четвртиот јавен состанок на Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги.

Презентирањето на Извештајот за родовите беше искористено за да се реализира една непланирана активност, со цел пред присутните радиодифузери да се отворат прашањата за родова стереотипизација и за застапеноста и третманот на родовите малцински групи во нивните програми. Имено, на состанокот беа претставени и резултатите во врска со (не)известувањето за ЛГБТИ заедницата во медиумите во Република Македонија, од истражувањето спроведено од Коалицијата „Сексуални и здравствени права на маргинализираните заедници“ во рамките на регионалниот проект „Репрезентација на родовите малцински групи во медиумите: Србија, Црна Гора и Македонија“.

Беше планирано истовремено да биде реализирана и кампања против сексизмот во медиумите (во форма на летоци на македонски и на албански) меѓутоа, на 10 ноември стапи во сила Законот за изменување и дополнување на Изборниот законик („Службен весник на Република Македонија бр.196/15) со кој се забрани емитување кампањи финансирани од јавни средства од моментот на неговото влегување во сила. Поради тоа, по сила на законот, реализирањето на кампањата беше одложено за периодот по завршувањето на изборите во 2016 година.

2.4. Доколку имате документи и прилози кои зборуваат за напредокот, ставете ги во прилог на извештајот

Нема напредок.

Анализите за третманот на родовите прашања и за претставувањето на жените и мажите за 2015 година се доставени до МТСП и до Собранието на РМ и се достапни на http://www.avmu.mk/images/Rodot_vo_teleiviziskite_programi_vo_2015_godina.pdf

Анализа на структурата на вработените во аудио и аудиовизуелниот медиумски сектор во 2014 година, е доставена до МТСП и до Заводот за статистика на РМ и е достапна на

¹ Аутпут индикаторите ја мерат количината на стоки или услуги кои се добиваат со реализација на активностите од одделните програми, или пак број на жени и мажи опфатени со одделни програми. Пример за аутпут индикатор е број на мажи/жени опфатени со здравствени програми, број на жени опфатени со програмата за субвенционирање на земјоделството, број на жени од таргет група 24-49 години опфатени со Активните програми и мерки за вработување и др. Преземено од Насоки за подготовка на предлог буџетска пресметка, Министерство за финансии, http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/OP_2012.pdf

[http://avmu.mk/images/Analiza na strukturata na vrabotenite vo audio i audiovizuelniot mediumski sektor vo 2014 godina.pdf](http://avmu.mk/images/Analiza_na_strukturata_na_vrabotenite_vo_audio_i_audiovizuelniot_mediumski_sektor_vo_2014_godina.pdf)

Информација за презентирањето на резултатите од истражувањата на АВМУ и за истражувањето спроведено од Коалицијата „Сексуални и здравствени права на маргинализираните заедници“ е достапна на http://www.avmu.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=2545%3A-2015-&catid=171%3Anastani&Itemid=504&lang=mk

3. ПРЕЗЕМЕНИ ИНИЦИЈАТИВИ ВО ИЗВЕШТАЈНИОТ ПЕРИОД:

3.1. Преземени иницијативи за инкорпорирање на принципот на еднакви можности на жените и мажите во стратешкиот план и буџетот на органот на државната управа (ОДУ), согласно член 11 од ЗЕМ:

Во Буџетот на Агенцијата за 2015 година беа предвидени доволно средства за реализирање на предвидените активности.

За јавната набавка со која требаше да се ангажира надворешна институција што го поседува потребниот кадар и експертиза за да ги реализира истражувањата на родовите прашања и на прикажувањето и претставувањето на жените и на мажите во програмите на радиодифузерите во 2015 година беа предвидени 295 000 денари (со ДДВ). Меѓутоа, ниту еден субјект не се јави на повикот за јавна набавка кој беше објавен во почетокот на есента. За да не се случи истражувањата да не се реализираат поради неуспехот на јавната набавка, Агенцијата се одлучи да вработи три лица – преку агенција за привремени вработувања избрана на друга јавна набавка. Истражувањата ги реализираа д-р Силвана Петревска, Марина Трајкова и Теодора Ристовска во соработка со вработени во Секторот за програмски работи на Агенцијата. Поради алтернативниот начин на спроведување на анализите на радиодифузерите од родов аспект – средства за покривање на надоместоците за ангажираните соработнички за анализа беа обезбедени од ставката во Буџетот предвидена за привремени вработувања. Бруто износот на средства што ги исплати Агенцијата за нивниот ангажман изнесува 147.633,00 денари.

За организирањето на четвртиот јавен состанок на АВМУ, кога беа промовирани резултатите од истражувањата, беа користени средства предвидени за таа намена, а за кампањата против сексизмот во медиумите требаше да се искористат дел од средствата предвидени за објавување во медиумите (бидејќи беше замислено да се испечатат летоци кои би се вметнале во два дневни весници – на македонски и на албански јазик).

Во Агенцијата постои координатор за воспоставување еднакви можности, кој (заедно со другите вработени) ги извршува своите со закон утврдени активности и задачи.

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

/

3.3. Дали имате предвидено показатели/индикатори за мерење на успешноста и напредокот (пример за индикатор) /

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

/

4. СОРАБОТКА СО ДРУГИ ОРГАНИЗАЦИИ И БАЗА НА ПОДАТОЦИ:

4.1. Наведете ги активностите за унапредување на еднаквите можности на жените и мажите кои Вашата институција ги реализирала во соработка со социјалните партнери и невладините организации активни на полето на еднаквите можности на жените и мажите?

4.2. Дали базата на податоци со која располага ОДУ е разделена по пол?

а) база на податоци која се однесува на човечки ресурси

Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги, до Заводот за статистика на РМ редовно доставува месечни анкетни листови со родово разделени податоци за вработените во Агенцијата. Инаку, Агенцијата има вкупно 51 вработен од кои 28 жени (од нив една вработена во моментот е на породилно боледување) и 23 мажи.

* приложете документ со преглед на човечките ресурси поделени по пол (вкупен број на вработени, по звање)

б) база на податоци која се однесува на програмскиот дел (опфат на корисници по пол од одредени

програми, услуги, мерки итн.)

Видете одговор под 2.3

* приложете документ со краток опис на програма/услуга и податоци разделени по пол за предвидени корисници, целни групи, и податоци разделени по пол за опфатени корисници, целни групи итн.

5. РЕАЛИЗИРАНИ АКТИВНОСТИ И ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ СОГЛАСНО СТРАТЕШКИТЕ ДОКУМЕНТИ ОД ОБЛАСТА НА РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ:

5.1. Наведете кои се вашите обврски согласно Стратегијата за родова еднаквост (СРЕ), Националниот план за акција и оперативниот план за годината за која се известува.

Агенцијата во 2015 година требаше да спроведе три активности предвидени со Националниот акциски план и оперативните планови за 2015 година:

- Анализа на начинот на кој се третираат родовите прашања во вестите на националните телевизиски програмски сервиси (обврска согласно член 17 став 4 од Законот за еднакви можности на жените и мажите – пречистен текст („Службен весник на Република Македонија“ бр. 201/15);
- Анализа на начинот на прикажување и претставување на жените и мажите во рекламите на националните телевизиски програмски сервиси (обврска од член 17 став 3 од истиот закон), и
- Кампања против сексизмот во медиумите.

Освен ова, Агенцијата редовно секоја година собира и статистички податоци за половата структура на вработените во телевизиите и радијата, што се вклопува во барањето за собирање родово разделени статистички податоци од член 18 од Законот за еднакви можности на жените и мажите.

5.2. Дали надлежностите и задачите на координаторот и заменик координаторот конкретно се утврдени во актот за систематизација на работните места во органите на државната управа?
Не.

5.3. На кои обуки во текот на извештајниот период координаторот и заменик координаторот имаат присуствувало? Дали тие во обуките се јавиле како:

- а) слушатели
- б) обучувачи

5.4. Во рамките на целосниот период на извршувањето на функцијата, наведете кои обуки (наведете тематски родова еднаквост и анти-дискриминација, трговија со луѓе, семејно насилство, родова еднаквост и социјална заштита итн.) имаат посетено:

- а) координатор за еднакви можности
- б) заменик координатор за еднакви можности

5.5. Како добиените знаења се понатаму пренесени во Вашиот ОДУ, дали имате воспоставено метод или систем на пренесување на знаења (пренесување на информации, споделување на материјали, држење на кратки сесии за пренесување на знаења на колеги итн.)

Ве молиме опишете: Не.

5.6. Колку и кои иницијативи (предлог закони, предлог стратегии, предлог информации до влада, предлог акциски планови, предлог буџети, предлог стратешки планови) координаторот и заменикот координатор за еднаквите можности на жените и мажите имаат доставено до ОДУ?
/

5.6. Колку од тие иницијативи биле успешни? /

6. ПРЕДИЗВИЦИ, ДОБРИ ПРАКСИ И НАУЧЕНИ ЛЕКЦИИ:

6.1. Наведете дали и со какви предизвици сте се соочиле во текот на извештајната година и какви предлози за нивно надминување сте дале.

И натаму, најголем предизвик останува незаинтересираноста на медиумите да присуствуваат на организираните настани, како и да ги применат во својата секојдневна работа сознанијата што произлегуваат од резултатите на истражувањата.

6.2. Споделете пример за добра или лоша пракса

6.3. Наведете примери за научени лекции

7. СЛЕДНИ ЧЕКОРИ:

7.1. Опишете накратко кој е вашиот план на активности за следната година и кон што ќе придонесат (имплементација на Стратегијата за родова еднаквост, друг стратешки документ на ОДУ итн.)

Во 2016 година ќе се реализираат:

- Анализа на начинот на прикажување и претставување на жените и мажите;
- Анализа на родовите прашања во програмските концепти и содржини на средствата за јавно информирање;
- Анализа на структурата на вработените во аудио и аудиовизуелниот медиумски сектор;
- Спроведување на кампањата за подигнување на свеста за сексистички содржини во медиумите.

8. ПРЕДЛОЗИ И СУГЕСТИИ ДО МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА:

8.1. Наведете Ваши предлози или иницијативи до МТСП во насока на подобрување на:

- а) Функционалноста и координацијата на механизмите за родова еднаквост
- б) Имплементација на Стратегијата за родова еднаквост во секторските политики/програми



Република Македонија
Државен завод за статистика



Образец ТРУД.1

Член 26 од Законот за државната статистика ("Службен весник на РМ" бр. 64/97, 21/07, 61/11, 104/13, 42/14 и 192/15) и Програмата за статистички истражувања за периодот 2013-2017 ("Службен весник на Република Македонија" бр. 20/13, 24/14, 13/15 и 7/16)

МЕСЕЧЕН ИЗВЕШТАЈ ЗА ВРАБОТЕНИ И ПЛАТИ за месец Јуни 2016 година

Податоците што се прибираат со овој образец претставуваат индивидуални податоци, заштитени со Законот за државната статистика и во со користат исклучиво за статистички цели

Реден број 1111
(пополнува статистика)

ПОДАТОЦИ ЗА ЕДИНИЦАТА ЗА КОЈА СЕ ПОПОЛНУВА ИЗВЕШТАЈОТ (ДЕЛОВНИОТ СУБЈЕКТ)
Деловен субјект - назив ИЗВЕШТАЈ ЗА ВРАБОТЕНИ И ПЛАТИ
(единицата во состав (локалната единица) го впишува својот назив и полниот назив на субјектот во чиј состав е)

Единствен матичен број на субјектот (ЕМБО) 51121440

Реден број на единицата во состав (локалната единица) 1111

Општина Центар Населено место Скопје

Улица Македонија Куќен број бр 38

Телефон 3103-400 Е-пошта COMSTAT@NMV.MK

Дејност - според НКД Рев. 2 1814113

А	ВРАБОТЕНИ СПОРЕД КАДРОВСКАТА ЕВИДЕНЦИЈА, РАБОТНИОТ ОДНОС И РАБОТНОТО ВРЕМЕ	Вкупно
1	Број на вработени на крајот од претходниот месец	50
2	Вработени кои во текот на извештајниот месец засновале работен однос	7
3	Вработени на кои во текот на извештајниот месец им преотанал работниот однос	7
4	Вработени на неопределено време	50
5	Вработени на определено време	7
6	Полно работно време	50
7	Скратено работно време	7
8	Број на вработени на крајот на извештајниот месец 8=(1+2)-3; 8=4+5; 0=6+7	50

На кој месец се однесува исплатата (месец, година) 01 2016

Б	ИСПЛАТЕНА БРУТО И НЕТО-ПЛАТА ВО ДЕНАРИ (треба да содржат податоци за исплатените, а не пресметаните бруто и нето-плати)	Вкупно
9	Вкупно исплатен износ на бруто-плата	2854018
10	Вкупно исплатен износ на нето-плата	1941239
11	Вкупен број на исплатени вработени	50

В	ИСПЛАТА ПО ОСНОВ НА РАБОТНА, ДЕЛОВНА УСПЕШНОСТ ИЛИ ДРУГИ НАГРАДИ (нотите податоци треба да бидат вклучени во вкупниот износ на бруто и нето-платата-Табела Б)	Вкупно
12	Вкупна бруто-исплата по основ на работна, деловна успешност и други награди	7
13	Вкупна нето-исплата по основ на работна, деловна успешност и други награди	7
14	Вкупен број на исплатени вработени по основ на работна, деловна успешност и други награди	7

Г	ПЛАТЕНИ ЧАСОВИ НА ВРАБОТЕНИТЕ	Вкупно
15	Вкупно платени часови (одработени и неодработени)	8364
16	Прекувремени платени часови	105
17	Платени, а неодработени часови за болодување до 30 дена	84
18	Платени, а неодработени часови за годишен одмор	7
19	Платени, а неодработени часови за државни празници и неработни денови	629
20	Други платени, а неодработени часови	7

Потребно време за пополнување на извештајот, минути 1111

Единици на набљудување

Месечен извештај за вработени и плати доставуваат сите деловни субјекти од приватна и друга сопственост на територијата на Република Македонија. Извештај доставуваат и деловните субјекти во основање, како и деловните субјекти во ликвидација и отечај.

Извештајот се составува по организациско-територијален принцип, на ниво на општина. Доколку деловните субјекти имаат единици во состав надвор од општината на своето седиште, во извештајот не прикажуваат податоци за овие единици бидејќи тие се должни самостојно да доставуваат извештај на статистичкиот орган на територијата каде што се наоѓаат. Доколку ваквата единица не располага со потребните податоци, деловниот субјект во чиј состав се наоѓа е должен да ги обезбеди сите податоци потребни за доставување на овој извештај.

УПАТСТВО ЗА ПОПОЛНУВАЊЕ НА МЕСЕЧНИОТ ИЗВЕШТАЈ ЗА ВРАБОТЕНИ И ПЛАТИ

А. ВРАБОТЕНИ СПОРЕД КАДРОВСКАТА ЕВИДЕНЦИЈА, РАБОТНИОТ ОДНОС И РАБОТНОТО ВРЕМЕ:

Во овој дел на прашалникот се прикажуваат вработените кои засновани работен однос на неопределено или на определено работно време, без разлика на тоа дали работат полно или скратено работно време. Во податоците се вклучуваат и приправниците. Не се вклучуваат надворешните соработници.

Б. ИСПЛАТЕНА БРУТО И НЕТО-ПЛАТА ВО ДЕНАРИ

Треба да содржи податоци за исплатените, а не пресметаните бруто и нето-плати

Вкупно исплатените бруто - плати (плата во вкупен износ) опфаќаат: исплатени нето - плати за извештајниот месец, платен персонален данок и платени придонеси за пензиско и инвалидско осигурување, за здравствено осигурување, за вработување и за професионално заболување.

Вкупно исплатените нето-плати опфаќаат: исплати на вработените за работа во полно, покусо од полното и подолго од полното работно време (прекувремена работа); надоместоци од средствата на деловниот субјект за годишен одмор, државни празници, платено отсуство до седум дена, платено отсуство за стручно образование, за боледување до 30 ден и сл.; разлики на име зголемување на старатната основа и вредноста на бодот; прималта по периодична пресметка и запишана сметка и врз основа на распределба на добивка без оглед на тоа на кој период се однесуваат; прималта на приправниците и прималта врз основа на минат труд; надоместоци за нето-платата за поранешни месеци целосно исплатени во текот на извештајниот месец (звостанати исплати).

Нето-платата - не ги опфаќа исплатите на вработените од средствата за заедничка потрошувачка, исплатите кои ги товарат материјалните трошоци (дневници, и сл.), надоместоците за боледување подолго од 30 дена, како ни исплатите на лицата ангажирани преку агенциите за припремено вработување и по договор за депо и други надоместоци за кои не се плаќа персонален данок и придонеси.

В. ИСПЛАТА ПО ОСНОВ НА РАБОТНА, ДЕЛОВНА УСПЕШНОСТ ИЛИ ДРУГИ НАГРАДИ - протставува делот кој вработениот го добива како додаток на плата за успешноста во работењето, по основ на деловна успешноста на работодавачот или други награди за кои се плаќа персонален данок и придонеси. Овие износи се дел од исплатите во делот Б. ИСПЛАТЕНА БРУТО И НЕТО-ПЛАТА ВО ДЕНАРИ.

Г. ПЛАТЕНИ ЧАСОВИ НА ВРАБОТЕНИТЕ - ги вклучуваат платените одработени и неодрботени работни часови на вработените со полно работно време и со скратено работно време.

Прекувремено платени часови може да бидат најмногу осум часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работата во смени. Прекувремената работа во период од три месеци не може во просек да надминува повеќе од осум часа неделно.

Часови кои се платени, а не се одработени со часови за боледување до 30 дена, часови на годишен одмор, принуден одмор, празници и други видови отсуства од работа за кои се prima надомест од средствата на деловниот субјект.

Напомена: Доколку во месецот за кој се пополнува извештајот имаат празници или неработни денови определени според одредбите од Законот за изменување на Законот за празниците на РМ ("Службен весник на РМ" бр.21/1998 и бр.18/2007), мора да има податок во род 19 Платени, а неодрботени часови за државни празници и неработни денови, во спротивно во забелешка да се наведе дека тие часови се одработени.

ВО ДРУГИ ПЛАТЕНИ, А НЕОДРАБОТЕНИ ЧАСОВИ СПАГААТ слободните денови определени според колективен договор како што се платените отсуства до седум дена (отсуство за венчавање на вработеното лице, венчавање на децата, раѓање на деца, смрт на сопругинот или детето, смрт на брат, сестра, на родителите, селене на семејството од едно во друго населено место, селене на семејството во истото населено место, елементарни непогоди, воени војби или повик од друг државен орган), отручно или општо школување, оспособување или усовршување.

Забелешка

ПОДАТОЦИ ЗА ЛИЦЕТО ОДГОВОРНО ЗА ПОПОЛНУВАЊЕ НА ОБРАЗЕЦОТ Труд.1

Контакт-лице

Горан Радичовиќ

Телефон

02/3103-400

Е-пошта

Место

Дата



Раководител на деловниот субјект за кој
се подготвува извештајот

Н.Н.Н.