

ДИЈАЛОГ

ПРОЦЕС

ЗАЈАКНУВАЊЕ

М-р Ана Блажева

КРЕИРАЊЕ РОДОВО ЕФЕКТИВНИ ПОЛИТИКИ

ГРАЃАНИ

ЗАЕДНИЦА

МОДЕЛ

ЗАЕДНИЦА

КРЕИРАЊЕ



United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women

Оваа публикација е изработена со поддршка на проектната канцеларија на Телото на Обединетите нации за родова еднаквост и унапредување на жените (UN Women) во Скопје. Мислењето и ставовите изразени во оваа публикација се на авторите и нужно не ги претставуваат мислењето и ставовите на UN Women, ООН или други нивни придружни организации

Креирање родово ефективни политики:

Модел за зајакнување на дијалогот и вклучување на граѓаните од заедницата во процесот на креирање родово одговорни политики

Институтот за општествени и хуманистички науки – Скопје изразува благодарност до UN Women за искажаната доверба и финансиската поддршка за реализација на проектот и печатење на оваа анализа. Изразуваме голема благодарност до сите учесници во реализацијата на проектот: партнерската организација „Акција Здруженска,“ Општина Струмица, Општина „Ѓорче Петров,“ Општина Боговиње, невладините организации „Здружение за локален рурален развој,“ „Здружение на жени на Град Скопје“ и „Здружение на жени – Струмица“ и сите останати жени кои земаа учество во дискусиите во фокусните групи.

Тимот кој работеше на проектот:

**Катерина Колозова
Марија Савовска
Ана Блажева
Артан Садику
Сузана Гроздановска
Калина Лечевска
Викторија Боровска**

СОДРЖИНА

Вовед	7
1. Институционалниот контекст на Македонија и Европската унија	8
1.2. Што претставува родово одговорното креирање политики?	9
2. Контекст – постоечката законска и институционална рамка	12
2.2. Економски контекст и вработеност/невработеност	14
2.3. Донесување одлуки	15
2.4. Родовата еднаквост во Македонија мерена во меѓународен контекст, со посебен осврт на примената на принципите на родова еднаквост од страна на единиците на локална самоуправа	15
3. Опис на еден од можните модели на создавање и унапредување на родово одговорни политики во единиците на локална самоуправа	17
3.1. Посебни подрачја каде што е нужно да се работи на зајакнување на капацитети на создавање и примена на механизми за унапредување на родовата еднаквост	19
3.1.1. Родова анализа во процес на креирање политики	19
3.1.2. „Картичка за оценка на заедницата“ (Community Score Card или скратено CSC)	20
3.1.3. Родово одговорно планирање и буџетирање	22
3.2. Воспоставување соработка и дијалог со претставници на релевантни групи, како и формирање на работни групи	24
4. Резултати од примена на моделот	26
4.1. Тек и резултати од проектот „Зајакнување на капацитетите на локалната самоуправа и локалните активисти за креирање на ефективни политики за родова еднаквост во Р. Македонија“	26
4.2. Резултати од „Картичката за оценка на заедницата“ – Community Score Card (CSC)	28
5. Заклучоци и препораки	37
Референци	40

ВОВЕД

Анализата е резултат на проектот „Зајакнување на капацитетите на локалната самоуправа и локалните активисти за креирање на ефективни политики за родова еднаквост во Р. Македонија,“ кој го имплементираше Институтот за општествени и хуманистички науки – Скопје, во партнерство со Акција Здруженска, поддржан од UN Women.

Проектот се реализираше во три општини на Р. Македонија: Ѓорче Петров, Боговиње и Струмица во соработка со општините и со невладините организации Здружение за локален рурален развој, Здружение на жени на Град Скопје и Здружение на жени – Струмица.

Добрите практики од реализацијата на проектот овозможуваат креирање на Модел за зајакнување на дијалог и вклучување на граѓаните од заедницата во процесот на креирање родово свесни политики кој може да послужи како водич во заложбите за воспоставување родова рамноправност и вклучување на родовата перспектива во главните текови, политики и практики во единиците на локалната самоуправа.

1. Институционалниот контекст на Македонија и Европската унија

Креирањето родово ефективни политики е суштински најважниот дел од процесот на воспоставување родово рамноправност и вклучување на родовата перспектива во главните текови, политики и практики (gender mainstreaming). Во 2010 година, Парламентот на Европската унија, Советот на Европа и останатите тела на Европската унија усвоија Стратегија за еднаквост на жените и мажите 2010-2015¹ во која ги зацврстуваат заложбите за гарантирање на родовите права како фундаментални, елиминирање на нееднаквостите и промовирање на еднаквоста меѓу мажите и жените. Во овој документ постигнувањето на родово еднаквост се третира како витално за развојот на Унијата и зајакнувањето на социјалната кохезија. Исто така, Европската стратегија 2020,² која е клучен документ за паметен, одржлив и инклузивен развој, поставува за цел зголемување на вработеноста на жените и мажите за 75% до 2020 година што подразбира подобрување во квантитативните и квалитативните параметри на вработувањето.

Европската стратегија за еднаквост на мажите и жените 2010-2015 како приоритетни области ги издвојува – еднаквата економска независност, еднакво платената работа, еднаквоста во донесувањето одлуки и прекинувањето на родово базираното насилство.

Меѓународниот контекст го прошируваме за да ги споменеме двете платформи на Обединетите нации кои исто така го креираат контекстот во кој се усвојуваат нови политики за родово еднаквост. Пекиншката платформа за акција со ревизиите и годишните сесии и заклучоци на Комисијата³ и *Конвенцијата за елиминација на дискриминацијата врз жените*⁴ кои продолжуваат да бидат одредници на насоките кои се усвојуваат и во националните контексти. Во 2006 година препораките⁵ од *Комисијата за елиминација на дискриминацијата* беа упатени кон зајакнување на националната машинерија и овозможување и забрзување на процесите во локалната самоуправа.

Во последните препораки⁶ од 2013 година се очекува понатамошно зајакнување на националната машинерија и координација на различните нивоа на одлучување на државните институции како и подобрување на имплементацијата на законот и зајакнување на процесите на воспоставување политики во полето на родовата еднаквост.

Гледајќи од оваа перспектива, неопходно е Република Македонија да продолжи со заложбите кои во последните години ги започна на план на воспоставувањето законската рамка и основните институционални механизми за постигнување на поголема родово еднаквост. Овие заложби се највидливи во оформувањето на националните законски и институционални механизми

за воспоставување родова еднаквост. Креирањето ефективни политики за родова еднаквост е следниот најзначаен чекор во продолжување на овие заложби и насочување на приоритетите. Во согласност со концептот за воведување на родот во главните општествени текови (gender mainstreaming), креирањето родово ефективни политики подразбира знаења и вештини за родова анализа, родово одговорно буџетирање и за концептуализирање на потребите и приоритетите на граѓаните.

1.2. Што претставува родово одговорното креирање политики?

Дефиницијата на вклучување на родовата перспектива во главните текови, политики и практики (gender mainstreaming), како што е поставена во *Стратегијата за родова еднаквост 2013-2020*,⁷ „претставува интегрирање на родовата перспектива во секоја фаза на процесот на градење, донесување, спроведување, следење и евалуација на политики имајќи го предвид промовирањето и унапредувањето на еднаквоста меѓу жените и мажите. Тоа значи: (а) процена на тоа како политиките влијаат врз животот и местото на жената и мажот и (б) преземање одговорност истите да се адресираат со создавање простор за секого, од ниво на семејната заедница до ниво на пошироката заедница, да придонесе во тој процес на градење заедничка и разбирлива визија за постигнување одржлив развој за, на крајот, (в) да ги преточат ги тие политики во реалност. За да се постигне ова, неопходно е високо ниво на политичка волја, посветеност и разбирање низ сите структури и сфери во општеството“.

Процесот на воспоставување родова рамноправност е сложен, исто како и разбирањето и проценувањето на потребите во поглед на начинот на кој се креираат политиките во општествените институции. Погоре претставената дефиниција, исто така, претставува опис на стварноста која многумина не ја препознаваат или имаат отпор да ја признаат, а тоа е дека во реалноста не постои еднаквост меѓу мажите и жените. Номиналната еднаквост (во легислативата и определени институционални политики) не значи и еднаквост во стварноста. Увереноста дека номиналната еднаквост и стварноста може да се поистоветат произлегува од немањето доволно информации, а со тоа и свест и способност за препознавање (родова осетливост или *gender sensitivity*) за постоењето на родовата нееднаквост во сите сегменти на општественото живеење. Имено, сите истражувања, кои во различни аспекти ги одразуваат реалните состојби и процеси во Македонија, чии резултати се прикажуваат подолу во анализата, укажуваат на постоење на родовата нееднаквост како во сферата на јавниот живот така и во приватната сфера. Затоа, вклучувањето на различните потреби, приоритети и позиции на мажите и жените во политиките претставува голем предизвик за кој не е доволно единствено воспоставување на соодветна нормативна рамка туку вложување на големи

напори и ресурси во проширувањето на свеста. Подигањето на свеста, сепак, не гарантира примена на нормите и вредностите на родова еднаквост. Добрата волја за применување на овие вредности, треба да се преведе во институционални политики и изградени капацитети кои претставуваат низа мерки на проактивност во поглед на родовата еднаквост, вградени во секоја сфера на општеството чие функционирање го уредуваат.

Во таа смисла, на локално ниво креирањето родово сензитивни политики е неопходно бидејќи овозможува непосредно учество на граѓаните и на тој начин го олеснува процесот на идентификување на специфичните потреби на граѓаните (жените и мажите) од заедницата, но исто така го овозможува и нивното адресирање преку креирање на специфични механизми и услуги. Иницијалната фаза на истражувањето во рамки на овој проект, која се одвиваше во облик на дискусија на бура, и имаше за цел да ги процени потребите, покажа дека претставниците на локалната самоуправа веруваат дека т.н. родово неутрални политики се најправични. Тие се базираат на претпоставката дека целите и инструментите на дадени политики се однесуваат на сите поеднакво, не земајќи ги предвид различните (можни) ефекти кои таа политика може да ги има врз жените и мажите, односно нивните специфични потреби и позиции. Претпоставката дека почетните позиции на мажите и жените во општеството, нивното опиливо опкружување и конкретни можности сосема се исклучува, а својата работа институциите ја спроведуваат во согласност со некаква идеална слика за еднаквост каква што е зацртана во законите. Во оваа смисла, важно е да се напомене дека изреката „Има добри закони, но нема имплементација“ беше често употребувана, што значи дека не се препознава нужноста од креирање политики кои ќе овозможат имплементација на законите. Со други зборови, отсутствува свеста дека за законите да се преточат во стварност недостасуваат политики на институциите кои би ги примениле. Оваа констатација за состојбите се однесува воопшто на концептот и практиката на креирање политики од страна на локалната администрација како и нивна примена. Ова упатува на потребата од развивање едукативна програма со свој модел на обуки кои ќе понудат подигање на капацитетите и модел за нивна одржливост и постојано вложување во јакнењето на капацитетите во единиците на локалната самоуправа, како во однос на свеста за нужноста од креирање политики како единствениот ефективен инструмент на претворање на нормата во практика. Во процесот на креирање политики, нормата изискува принципот на еднакви можности на жените и мажите да е интегриран. Поради тоа, а со цел нормата да се претвори во реалност (или да се почитува) локалните креатори на политики и програми треба да бидат оспособени. Оттука, како дел од процесите на оспособување за креирање политики, треба да се спроведуваат и тренинзите за креирање родово сензитивни политики. Овие обуки треба да ги оспособат претставниците на локалната администрација да ја препознаат

нужноста од промена на целосниот процес на креирање на политики, но и да одговора на обврските од законската регулатива, во кои клучната специфика би била постојаната насоченост кон различните потреби и позиции на мажите и жените во однос на темата. Тоа подразбира:

а) подготвителна фаза која ќе се состои од вклучување на т.н. родова анализа во процесот на истражување на потребите и приоритетите како и анализа на ефектите од постоечките или планираните политики, а исто така и

б) вклучување на родовата перспектива во процесот на планирање и буџетирање како неразвоен дел од процесот на креирање и донесување политики кој ја одредува не/еднаквата дистрибуција на ресурси и директно влијае врз ефективноста на политиките.

в) дијалог помеѓу институциите и граѓаните, преку нивните претставници и застапувачи во граѓанските организации, активистите, но и преку поединечно учество на граѓани во процесите на креирање политики. Освен што претставува темелно почитување на демократските принципи во процесот на креирање политики, градењето дијалог со граѓаните, исто така, овозможува директно да се следат и земаат предвид реалните потреби и приоритети како и да се согледаат различните позиции кои мажите и жените ги имаат.

Децентрализацијата на владеењето преку единиците на локалната самоуправа го овозможува токму овој процес на демократско креирање политики кои во својата суштина треба да ги одразат потребите на жените и мажите од заедницата и на тој начин да ги имплементираат законски поставените норми за родова еднаквост.

2. Контекст – постоечката законска и институционална рамка

Описот на контекстот ги вклучува законските одредби и институционалните практики кои се однесуваат на унапредувањето на родовата еднаквост како и согледувањата за процесите на унапредување на родовата еднаквост од спроведените истражувања во последните години.

Најшироката правна рамка ги поставува основите за родовата еднаквост – во Уставот на Република Македонија⁸ во членот 9 се гарантираат слободите и правата на граѓаните независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба.

Практичната имплементација на концептот на воспоставување на еднаквите можности е започната уште во 1999 година кога е усвоен првиот Национален план за акција за полова рамноправност.

Во 2006 година, Република Македонија го донесува првиот *Закон за еднакви можности на жените и мажите*, иако во повеќе други закони исто така се утврдени норми поврзани со спречување на родовата дискриминација.⁹ Со овој закон се утврдува потребата од постоење на основни и посебни мерки за воспоставување еднакви можности на жените и мажите, надлежностите, задачите и обврските на сите субјекти одговорни за имплементирање на законот, правата и должностите на застапникот на еднаквите можности на жените и мажите. Во 2008 год. законот беше изменет како резултат на усогласувањето на македонското законодавство со легислативата на Европската Унија која го регулира нееднаквиот третман на жените и мажите како и измени во делот со казнените одредби кои беа резултат на промените на Законот за прекршоци.

Последните измени на Законот¹⁰ за еднакви можности (член 11, 12, 13) донесени во 2012 година се во делот кој се однесува на обврските и улогите на релевантните субјекти во насока на прецизирање и зајакнување на одговорноста на сите актери во процесите на воведување на родовата перспектива во главните општествените текови (gender mainstreaming).

Според член (14, 15) од *Законот за еднакви можности на мажите и жените*, Единиците на локалната самоуправа, меѓу останатите релевантни чинители, се одговорни за воспоставување и промовирање на еднаквите можности на мажите и жените преку усвојување политики, механизми и активности кои придонесуваат кон унапредување на родовата еднаквост. Единиците за локалната самоуправа треба да известуваат во рамките на своите годишни извештаи и да учествуваат во подготвувањето на стратегијата за родова еднаквост во делот кој се однесува на единиците на локалната самоуправа. Законот, исто така, ги дава насоките за воспоставување на „машинеријата“

односно структурата и улогите на органите на локалната самоуправа, формирање на Комисија за еднакви можности на мажите и жените во рамките на Советот на општината и определување на координатор за еднакви можности на мажите и жените (член 14, 15).

Прашањето на родовата еднаквост, промовирањето и заштитата на еднаквите можности, дополнително е овозможено и со донесувањето на *Законот за спречување и заштита од дискриминација*¹¹ кој претставува правна рамка за заштита од дискриминација по разни основи.

Во Законот за работните односи¹² воведен е принципот на забрана за дискриминација при вработување (член 6), забрана за директна и индиректна дискриминација на работното место (член 7), вознемирување и сексуално вознемирување (член 9). Со овој закон се гарантираат исти услови за професионално усовршување и унапредување, како и иста плата за иста работа (член 108). Во Изборниот законик¹³ се воведува принцип на соодветна, правична и полова застапеност во изборните органи (член 21) со тоа што се пропишува застапеност на секој пол со најмалку 30%. Изборниот законик не предвидува квоти за избор на градоначалници или посебни мерки за овозможување на рамноправно учество на жените и мажите во извршната власт.

Во 2013 година Собранието на Република Македонија ја донесе *Стратегијата за родовата еднаквост 2013-2020*¹⁴ како последниот стратешки документ на Република Македонија, кој се донесува со цел унапредување на еднаквите можности на жените и мажите во севкупното општествено живеење во Република Македонија. Оваа стратегија претставува документ „кој ја обезбедува рамката за целосна еднаквост на жените и мажите како крос-секторски, хоризонтален и универзален социјален и политички приоритет.“ Исто така, овој документ ќе ги постави основните чекори и специфичните насоки за целосно постигнување на родовата еднаквост во Република Македонија.

Сето ова укажува на постоење нормативни услови за воспоставување на родовата еднаквост, но истражувањата покажуваат дека имплементацијата на законот и де факто состојбата е состојба на родовата нееднаквост во која жените се ускратени и помалку вклучени во општествените процеси. Ова, иако е често повторувана констатација во претходните истражувања или анализи на контекстот, како и во стратешките документи како што е *Стратегијата за родовата еднаквост 2013-2020*, е потребно повторно да се констатира и да послужи како појдовна основа за предлагање на конкретни модели кои може да придонесат кон подобрување на констатираната состојба. Нееднаквостите на кои укажуваат истражувањата може да бидат појдовна основа за дефинирање на проблемите и приоритетите и можат да помогнат во маркирање на полињата во кои е потребно креирање на родово ефективни политики. На национално ниво, се прават веќе одредени чекори во

идентификација на влезните точки за интегрирање на родовата перспектива во процесите на креирање политики (преку регулаторни и нерегулаторни мерки) и буџетирање, како и развивање на прирачници и модули за државната администрација за gender mainstreaming.

2.2. Економски контекст и вработеност/невработеност

Во *Извештајот на Европската комисија за прогресот кон еднаквоста на мажите и жените 2010*¹⁵, се наведува дека постои јаз помеѓу вработеноста на мажите и жените и дека тој јаз во земјите кои не се членки на Унијата е поголем, особено за најмаргинализираните жени, на пример, жените Ромки. Според истиот извештај во Република Македонија постои ниска стапка на активност кај жените од 44,7% и на вработеност од 30,9% во 2012 година. Истото го потврдуваат и податоците од Заводот за статистика на Република Македонија¹⁶ за 2013 година од активното население 59.7% се мажи, 40.3% се жени. Од вкупниот број вработени, 39.5 % се жени, а мажите се 60.5%. Што се однесува до неактивното население, процентот кај жените е 37.2%, додека кај мажите е 62.8%. Од направениот преглед на централните активности на полето на вработувањето, бројката на жени таргетирани со активните програми и мерки за вработување е симболична во однос на вкупниот број на невработени жени¹⁷. Причините за ниската стапка на вработеност на жените се наоѓаат во тешкотиите за балансирање и справување со предизвиците на работата, семејството и личниот живот. Затоа се неопходни поголем број високо квалитетни, но и достапни услуги поврзани со грижа за децата и членови на семејството како и со домашната работа што ќе им овозможат на жените да имаат еднакви услови во однос на изборот или напредокот во работата и кариерата.

*Родово-буџетска анализа на социјалната заштита и активните политики за вработување во Република Македонија*¹⁸ која ја спроведе Министерството за труд и социјална политика во 2010 година, исто така, покажува дека „Специфичните нееднаквости се огледуваат и во мерењето на трудот на жените особено во доменот на неплатениот труд којшто често навлегува во сивата економија. Помошни членови во семејството се главно жените кои истовремено не се носители на имотот или каква и да е дејност, најчесто работно неактивни и претставуваат само потенцијална, а неискористена за општеството работна сила поради традиционалното однесување и сфаќање на улогата на жената во семејството и општеството, кое сè уште и во овој век е зачудувачки проширено. Само како илустрација, во делот на вработеноста според економскиот статус, учеството на жените како работодавачи изнесува 21%, тие се само 17% вработени за сопствена сметка, но во 60% се јавуваат како неплатени семејни работнички во 2006 година.“

2.3. Донесување одлуки

Друга област која исто така е една од најважните за воспоставување на родовата еднаквост е еднаквоста на жените и мажите во процесите на донесување одлуки. *Извештајот од мониторингот на политиките за родова еднаквост во Република Македонија* покажува дека во горните слоеви на хиерархијата, во политички и економски позиции, секогаш и секаде има помалку жени од мажи. Во само 3% од најголемите компании жените се застапени во телата со највисоко ниво на донесување одлуки.¹⁹ Во Македонија, во однос на застапеност на жените во процесите на донесување на одлуки во политичката сфера од вкупниот број на пратенички места во Собранието на Република Македонија, жените се застапени во 30,8%, а во Владата од вкупниот број на министри (2) две се жени и само една жена заменик-министер. Во единиците на локалната самоуправа има само четири жени градоначалници од вкупниот број (80) градоначалници.²⁰

Во дел од општините, жените воопшто не учествуваат во работата на управните одбори или се многу малку застапени. Изразено во бројки, од 68 општини, 158 жени се членови во управните одбори наспроти 483 мажи. Анализата покажува дека жените речиси и ги нема како претседатели на урбаните заедници. Од вкупно 68 општини, само во 13 жените се јавуваат како претседатели на урбаните/руралните заедници.^{21*}

Според *Анализата за степенот на имплементација на Законот за еднакви можности на жените и мажите* во доменот на надлежностите на Народниот правобранител и анализа на состојбата со родовата рамноправност во државните органи, судовите, извршната власт, здравствените установи, јавните претпријатија, служби, агенции и во образовните установи, постои родова нерамноправност во дистрибуцијата на раководни работни места помеѓу жените и мажите. Народниот правобранител при анализата на податоците, заклучува дека и покрај заложбите на државата за создавање нормативни и практични услови и можности за рамноправност меѓу жените и мажите сè уште постои нерамноправност.²²

2.4. Родовата еднаквост во Македонија мерена во меѓународен контекст, со посебен осврт на примената на принципите на родова еднаквост од страна на единиците на локална самоуправа

Во *Извештајот за глобалниот јаз меѓу родовите во 2012 година*,²³ со кој на глобално ниво се пресметува индекс на јазот во четири области – економско

*Податоците се од последната анализа за учеството на жените во јавниот и политичкиот живот направена од Министерството за труд и социјална политика во 2011 година, во отсуство на анализа за новата состојба во единиците за локална самоуправа по изборите 2013 година.

учество и можности, образование, здравје и преживување и политика - Македонија во 2012 година има индекс 0.6968 и е на 61 место од 135 рангирани држави. Ова значи дека се случил пад од осум позиции во споредба со претходната година. Во извештајот се вели дека Македонија напредува во однос на процентот на жени на министерски позиции но тоа се балансира со падот во еднаквоста на платите и намалување на заработувачката. Исто така, Македонија е една од четирите земји во регионот која има потпросечни вредности на суб-индексот за здравје и преживување.

Истражувањето *Индекс за социјална инклузија (2010)*²⁴ упатува на ниска ефикасност и одговорност на единиците на локалната самоуправа поврзани со промоцијата и имплементирањето на еднаквите можности на мажите и жените. Резултатите од истражувањето покажуваат дека сè уште постојат општини кои немаат формирано комисији за еднакви можности на мажите и жените, поголем дел од општините немаат програми за еднакви можности на мажите и жените или нивното постоење се сведува на формално, а помалку од половина од нив немаат било каков стратешки документ. Од друга страна, значајно е да се забележат и општините каде се направени одредени исчекори и каде што телата се формирани и активни усвојувајќи стратешки документи. Така, на пример, Град Скопје креира своја *Стратегија за родова еднаквост* во која се одразува заложбата за воведување на родот во тековните политики и механизми на општината, додека општина Битола креира свој *Акциски план*. Исто така тука се вбројуваат и пилот општините кои беа вклучени во проектот општина Струмица, Боговиње, „Горче Петров“ кои имаат креирано програми и акциски планови за родова еднаквост.

Ова истражување ја потврдува ситуацијата која во 2009 година ја објави организацијата „Акција Здруженска“ во својот *Мониторинг на имплементацијата на Законот за еднакви можности на мажите и жените во единиците на локалната самоуправа*.²⁵ Нивната квалитативна анализа покажува дека општа оценка на самите градоначалници е дека постои низок степен на примена на Законот. Некои од градоначалниците воопшто не ја препознаваат родовата рамноправност како важно прашање и работата во насока на воспоставување на родова рамноправност ја сведуваат на пребројување на мажите и жените кои се вработени во општината. Во Извештајот на „Акција Здруженска“ од *Мониторингот на политиките за родова еднаквост во Република Македонија*, се потврдува дека општините не покажуваат иницијатива за вклучување на родовите прашања во процесите, политиките и активностите кои се реализираат, на пример, 70% од општините немаат програма за работа, или дека само 37% од градоначалниците изготвиле опис на работните задачи за координаторот на еднакви можности на жените и мажите²⁶. Исто така, постои недоволна соработка помеѓу општините и невладините организации, социјалните партнери и други претставници на заедницата, но уште помала е соработката помеѓу градоначалникот односно

администрацијата и комисијата за еднакви можности (КЕМ).

Во извештајот се заклучува дека имплементацијата на *Националниот план за акција за родова рамноправност 2007-2012* преку имплементација на оперативни планови е неефикасна. Како причината за неуспешноста во неостварените претпоставки за нивна имплементација, се наведува дека не постои реална трансформација на процесите на креирање, спроведување и имплементација на политиките и мерките како предуслов за имплементација на мерките. Недоследност и забелешка се упатува и во поглед на отсуството на родовата перспектива во креирањето политики на пр. во домените на социјалната заштита и програмите за вработување кои се во доменот на социјалната сфера, и кои произлегуваат од *Стратегијата за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост*.²⁷

Во доменот на заштитата од насилството постои поголема видливост во однос на проблемот на семејното насилство. Се забележуваат обиди за воспоставување механизми за негово намалување и заштита на жртвите, но сè уште голем дел од овие механизми не функционираат и не досегнуваат до најранливите општествени слоеви. Во *Анализата за степенот на имплементација*²⁸ на *Законот за еднакви можности на жените и мажите на Министерството за труд и социјална политика*, се наведува дека „согласно член 15 од Законот, Народниот правобранител е овластен во рамките на својата законски утврдена надлежност да се грижи за остварување на принципот на еднакви можности на жените и мажите и да обезбеди заштита кога нечие право е одземено или ограничено од орган или организација пред која е надлежен да постапува. Досега пред Народниот правобранител во врска со примената, односно поради евентуална повреда на правата утврдени со овој Закон, не се поднесени претставки за заштита на поединечни права.“ Ова упатува на исклучително слабо користење на механизмите кои се на располагање на граѓаните, а тоа може да биде резултат на слабата информираност на граѓаните за можностите кои ги имаат во остварувањето на своите права како и резултат на ниската демократска свест и искуство.

3. Опис на еден од можните модели на создавање и унапредување на родово одговорни политики во единиците на локална самоуправа

Заклучокот од сите претходни истражувања и податоци е дека иако постои нормативна рамка за воспоставување родова еднаквост, имплементацијата на законите не е задоволителна. Исто така, се констатира и дека постои потреба од зајакнување на механизмите на примена на законите чиј предуслов е зајакнувањето на капацитетите за креирање политики кои тоа ќе го овозможат. На национално ниво се прават одредени

први чекори преку Целта број 1 од *Стратегијата за родова еднаквост*.

Во оваа анализа ќе се задржиме на податоците кои се однесуваат на надлежностите и примената на законот во единиците на локалната самоуправа и ќе предложиме модел за водење на процесот на креирање родово ефективни политики на локално ниво кои ќе овозможат *de facto* подобрување на родовата еднаквост во општеството.

Земајќи го предвид контекстот, развиен е посебен модел за воспоставување дијалог и вклучување на граѓаните од заедницата во креирањето родово свесни политики.

Од истражувањата произлегува дека постои недостаток на свест и разбирање на родовите прашања, кое доведува и до слаба ефикасност во спроведувањето на законот од страна на единиците на локалната самоуправа. Понатаму, слабите капацитети на општинската администрација за креирање стратешки документи и планирање, заедно со недостатокот на свест за родовите прашања, ги отежнува процесите на вклучување на родот во главните општествени текови. Токму заради овие недостатоци, првиот чекор кон креирање политики е насочен кон зајакнувањето на капацитетите на претставници на администрацијата, претставници на комисиите за еднакви можности и претставници на активистите и невладините организации. Во процесот на зајакнување на капацитетите, издвојуваме неколку аспекти кои сметаме дека треба да бидат клучни области за едукација:

- подигање на свеста за важноста на принципите и вредностите втемелени во концептите за воведување родова рамноправност;
- обврски коишто произлегуваат од законот за еднакви можности;
- развивање на вештини за примена на конкретни алатки за родова анализа, знаења и вештини за интегрирање на родова перспектива во планирање и буџетирање;
- родово разделена статистика – важност за прибирање и анализа на податоци;
- креирање политики и стратешки документи;
- вештини за застапување и преговарање.

Процесот на подигање на свеста за принципите и вредностите кои се основа на борбата за родова рамноправност подразбира разработување на прашања кои овозможуваат прифаќање на состојбата на родова нееднаквост и структурните механизми што ја одржуваат. Токму заради потребата од препознавање на структурната невидливост наспроти номиналната еднаквост, овој процес треба да има за цел да ја објасни родовата асиметрија или патријархатот

како идеологија, поглед на светот според кој едниот род (пол) му е потчинет на другиот и како состојба која е и денес доминантна дури и во општествата каде што номинално родовите се еднакви (во високо развиените демократии и економии исто како и во неразвиените женскиот род е несразмерно посиромашен од машкиот: податоци за Велика Британија, Индија, Балканот од повеќе извори меѓу кои и студиите на *UN Women* на тема феминизација на сиромаштијата.²⁹ За да се усвои феминистичката заложба како општествена вредност, потребно е да се објасни дека родовата еднаквост не е есенција гарантирана сама по себе, туку освоено право и право кое мора постојано да се унапредува и зацврстува.

3.1. Посебни подрачја каде што е нужно да се работи на зајакнување на капацитети на создавање и примена на механизми за унапредување на родовата еднаквост

3.1.1. Родова анализа во процес на креирање политики

Родовата анализа како централен дел во процесот на вклучување на родовата перспектива во главните текови, политики и практики (gender mainstreaming), подразбира истражување на тековната состојба на родовите релации, анализа на основните статистички показатели, оценување на резултатите од активности/проекти/програми/политики врз родовата еднаквост кое служи како основа за планирање и развој. Родовата анализа исто така треба да е дел од процесот на стратешко планирање и буџетирање како и дел од евалуацијата и отчетот на институциите пред граѓаните. Односно постојано преиспитување на плановите, ефектите и процесите во однос на тоа чии се одредени потреби и приоритети, на кој начин се користат ресурсите, дали родовиот аспект, нееднаквоста е вклучена во програмските цели и сл. Родовата анализа овозможува да се добие јасна слика за потребите и влијанието на постоечките политики и програми. Кога зборуваме за вклучување на родовата анализа во процесите и политиките во единиците на локалната самоуправа тоа подразбира дека процесот на креирање на политики и документи треба да го вгради и процесот на родова анализа поаѓајќи од различните потреби на мажите и жените во локалната заедница кои потоа ќе можат да се одразат и во програмите, буџетот, услугите и активностите на општината. Во таа насока потребно е креаторите на политиките кои се дел од општинската администрација во процесите на креирање да ги вклучат следните чекори на родова анализа:

- анализа на состојбите во однос на мажите и жените (пр. картички за оценка од заедницата)
- анализа на политиките/програмите и нејзиното влијание врз родовите прашања

- анализа на буџетските алокации
- следење на трошењето и обезбедувањето на услуги

3.1.2. „Картичка за оценка на заедницата“ (Community Score Card или скратено CSC)

Во моделот на водење на процесот на креирање родово ефективни политики кој го предлагаме, родовата анализа се надополнува со процес на евалуација на потребите на граѓаните преку еден партиципативен пристап на проценка на потребите (needs assessment). Во евалуацијата се користи алатката Картичка за оценка на заедницата (Community Score Card³⁰ или скратено CSC), која претставува хибридна техника на социјална ревизија, мониторинг на заедницата и картички за извештај на граѓаните. Целиот пристап на CSC претставува инструмент кој ја мери социјалната и јавната одговорност, а воедно и ги повикува на одговорност давателите на услуги односно локалната власт. Луѓето од заедницата ги оценуваат услугите, како и давателите на услуги користејќи едноставен систем на градација во форма на бодови.

Инфраструктура - Пристап на жените до основна инфраструктура - комунални услуги (водоснабдување, осветлување, јавен превоз, канализација)		
Индикатор	Збирна оценка	Опис на состојбата
1. Повеќето од жените немаат пристап до основната инфраструктура		
2. Само дел од жените (град, центар) имаат пристап до основна инфраструктура		
3. Повеќето од жените имаат пристап но не за сите услуги		
4. Повеќето од жените имаат пристап до основна инфраструктура, освен жените со хендикеп или др. маргинализирани групи жени		
5. Сите жени имаат пристап до основната инфраструктура		

При состаноците меѓу давателите на услуги и заедницата, CSC служи како алатка која ја зајакнува комуникацијата и овозможува непосредна повратна информација³¹. CSC е особено значајна бидејќи вградува неколку основни вредности: учество, социјална одговорност, транспарентност и еднаквост. Најчесто, CSC се употребува со цел да се добијат податоци за тоа како корисниците ги перципираат: квалитетот на услугите, транспарентноста, ефикасноста, како и да се детектираат слабите точки кои треба да се подобрат во испораката на услугите. При тоа, значајно е да се напомене дека со

употребата на CSC корист имаат сите: и членовите на заедницата и локалната власт.

Користењето на алатката Картичка за оценка на заедницата (Community Score Card – CSC), го јакне граѓанскиот глас, го промовира учеството на граѓаните во одлуките на локално ниво, а истовремено создава вистински можности за пошироко учество и на маргинализираните групи, особено на жените, овозможувајќи еднаква родова застапеност во квалитетот на јавните услуги. Истовремено, CSC ѝ овозможува на заедницата:

- да биде информирана за услугите кои локалните власти треба да ги спроведуваат, служејќи како поттик за размислување за тоа што може и треба да се спроведе во иднина;
- да се изјаснат за мислењата и ставовите за квалитетот и ефектот од јавните услуги;
- да го мониторираат исполнувањето на задачите на локалната власт во поглед на одредување квалитетни услуги;
- да ги насочи своите ставови директно кон релевантните власти во однос на спроведените услуги, како и можноста да им се обрати за да направат неопходни подобрувања;
- интеракција со властите за постигнување квалитет и одржливи услуги;

Од друга страна, користењето на CSC им овозможува на локалните власти:

- подобро разбирање на потребите и приоритетите на заедницата на општо ниво, како и на посебните групи;
- подобро да ги насочи расположливите ресурси, придржувајќи се кон потребите и приоритетите на заедницата;
- подобрување на нивните капацитети, транспарентно управување и подобрување на квалитетот и ефикасноста на услугите наменети за заедницата

Главната карактеристика на Картичка за оценка на заедницата е тоа што ја зема заедницата како единица на анализа, обезбедувајќи дијалог помеѓу членовите на заедницата и претставниците на локалната власт. Информациите се добиваат преку дискусии во фокус групи што овозможува мониторинг на локално ниво.

Главната придобивка од употребата на CSC е можноста да се откријат недоволните сознанија на корисниците/граѓаните за можностите кои општината ги нуди, како и формирање стратегии со цел да се надминат овие

пропусти. Добиените податоци се користат во развивањето дијалог помеѓу граѓаните и локалната заедница. Понатаму, се согледуваат можностите за подобрување во ефикасното креирање и спроведување политики.

Пред употребата на Картичка за оценка на заедницата, непходно е:

- да се согледа социо-политичкиот контекст;
- да се разбере структурата на јавното финансирање на децентрализирано ниво;
- да се процени техничката компетентност;
- да се поттикне учество кај граѓаните;
- да се преземат чекори за институционализирање на праксата за интерактивни граѓански акции;

Процесот на примена на Картичка за оценка на заедницата содржи :

- Повеќе на листа со услуги и можности кои ги нудат различните сектори во општината на граѓаните;
- развивање на главни теми и индикатори;
- фокус групи со претставници на заедницата за избор на теми и индикатори;
- подготовка на инструмент за евалуација со скор (бодови);
- фокус групи за евалуација со претставници на заедницата;
- обработка на резултати;
- употреба на резултати во креирање на политики и планирање;

Примената на Картичката за оценка на заедницата како дел од родовата анализа во процесот на креирање родово одговорни политики е значаен на неколку нивоа. Таа овозможува евалуација на состојбите, потребите, ефикасноста и пристапноста на услугите и можностите кои ги нуди општината за жените и мажите од заедницата, потоа може да се користи и како алатка за анализа на програмите и нивното влијание врз граѓаните. Друго ниво е тоа што овозможува директно учество на жените од заедницата, особено жените од маргинализираните социјални групи, во процесите на креирање политики.

3.1.3 Родово одговорно планирање и буџетирање

Една од најзначајните теми за креирање родово ефективни политики е родово одговорното буџетирање. Родовото одговорно буџетирање (РОБ) претставува уредување на јавните политики на сите нивоа на буџетскиот процес и реструктурирање на приходите и расходите со што се земаат во обзир потребите и приоритетите на различните групи жени и мажи, имајќи ги

предвид нивните различни улоги во семејството, економијата и општеството.³² Средствата се распределуваат на начин кој води грижа за унапредување на рамноправната родова застапеност на сите нивоа во буџетскиот процес и во сите сегменти (инфраструктура, заштита на средина, економија, образование, спорт, култура и друго). Од финансиски аспект, родово одговорното буџетирање (РОБ) не подразбира обезбедување дополнителни средства, туку распределба на постоечките средства. Од програмски аспект, РОБ не значи привилегирање на еден род наспроти друг туку настојување на рамноправно третирање на посебните потреби на родовите. Од методолошки аспект, РОБ подразбира сензитивност за посебните потреби на родовите (земајќи го обѕр нивниот социјален, етнички и друг контекст), поаѓајќи од увидот дека т.н. родова неутралност претставува родово „слепило“. Од аспект на целна група, РОБ води сметка за потребите на општествените групи, а не претставува наградување на поединци според род. Исто така, родовиот баланс или дисбаланс во буџетирањето претставува најјасен индикатор на присуството или отсуството на родова сензитивност во креирањето на политиките.

Концептот на родово одговорно буџетирање, Република Македонија започна да го промовира во 2008 година, поддржан од Регионалната програма за родово одговорно буџетирање на *UN Women* на иницијатива на Одделот за еднакви можности при Министерството за труд и социјална политика. Владата во јули 2012 година ја донесе Стратегијата за родово одговорно буџетирање која се фокусира на три области:

1. Воведување на родовите перспективи во програмата и буџетот на централно и локално ниво.
2. Унапредување на законската рамка за вклучување на родовото одговорно буџетирање.
3. Јакнење на институционалните механизми и капацитети, потребни за инкорпорација на родовата перспектива во креирањето политики и програми на буџетот.

Во 2012 година, Законот за еднакви можности на жените и мажите е надополнет и со реформата за родово одговорно буџетирање, која задолжително ги одредува и дефинира конкретните обврски на државните и локалните институции. Така, согласно член 11 од Законот за еднакви можности на жените и мажите: „Органите на државната управа се должни во рамките на своите стратешки планови и буџети, да го инкорпорираат принципот на еднакви можности на жените и мажите; да ги следат ефектите и влијанието на нивните програми врз жените и мажите и да известуваат во рамките на своите годишни извештаи.“³³

На национално ниво веќе е започната примената на оваа обврска од Законот со анализата на буџетскиот процес од родова перспектива и со почитувањето

на обврските од циркуларот.

Родово одговорното буџетирање на локално ниво се спроведува преку општините чиј буџет опфаќа план на приходи (тековни и капитални) и расходи (што ќе се финансира – инвестиции, трансфери, камати). Буџетот на општината ги одразува нејзините приоритети и политики, додека програмскиот буџет повеќе се однесува на програмата наспроти расходите. Тој овозможува да се знае која е целта, резултатите, индикаторите за успех и одговорност, а со тоа следствено колку од програмите ќе бидат сензитивни за различните потреби на граѓаните. Одговорноста да се спроведе родово одговорно буџетирање, на локално ниво ја имаат:

- градоначалниците;
- државните службеници;
- советниците во Советот на локалната самоуправа;
- координаторите за еднакви можности;
- засегнатите невладини организации, политички партии или други неформални групи (исто така се вклучени во процесот на родово одговорно буџетирање);

Примената на родовото одговорно буџетирање на локално ниво го надополнува процесот на креирање родово одговорни политики затоа што овозможува распределувањето на ресурсите да биде во насока на остварување родова еднаквост во заедницата. Исто така овој процес го надополнува процесот на родова анализа во делот на следењето на ефектите од имплементацијата на политиките, активностите и услугите и колку тие ги одразуваат и одговараат на потребите, приоритетите и интересите на мажите и жените од заедницата. На крајот, важно е да се земе предвид и методологијата која се користи во процесот на зајакнување на капацитетите. Имено, неопходно е да се користат интерактивни методи и вежби со примена на конкретните техники и алатки за да се овозможи нивна понатамошна практична примена. Исто така, важно е обуките да ги следат и да бидат поддршка на останатите процеси при креирањето политики во сите фази – подготовка, анализа, пишување и усвојување на политиките. Обуките треба да се темелат на методите на симулација на реалните потреби на општината со што ќе се постигне по пат на учење и вистински да се идентификуваат потребите, да се формулираат целите и да се предложат механизми на политики.

3.2. Воспоставување соработка и дијалог со претставници на релевантни групи, како и формирање на работни групи

Во моделот на создавање и унапредување на родово одговорни политики во единиците на локална самоуправа воспоставувањето соработка и дијалог

со претставници на релевантни групи сметаме дека е носечки аспект за воспоставување и продлабочување демократските процеси кои се во основа на процесот на децентрализација и креирањето на рамката за функционирање на локалната самоуправа. Во процесот на креирање родово одговорни политики учеството на жените и мажите од заедницата, застапувачите за родова рамноправност се клучни. Во пилот проектот кој се реализираше, соработката и дијалогот меѓу претставници на општините и граѓаните се одвиваше на неколку нивоа: во процес на зајакнување на капацитети, во евалуација на потребите на граѓаните и во процесот на креирање политики. Во процесот на зајакнување на капацитети претставниците на општинската администрација, Советот на општината односно Комисијата за еднакви можности на мажите и жените учествуваа заедно со претставници на локални Невладини организации и активисти. Можеа да дискутираат и работат на совладувањето и усвојувањето на основните концепти за родова рамноправност и да разменат ставови и искуство за начинот на кој овие концепти за значајни за нивната работа. Исто така овој процес ја овозможува соработката и дијалогот да започне во атмосфера на градење заедничка концептуална основа која понатаму ќе го потпира нивниот дијалог и која ќе овозможи посилни позиции во процесите на застапување и преговарање на родово одговорните политики во институционалните и политичките процеси на ниво на локална заедница на полињата каде локалната власт има надлежност. Соработката помеѓу истите чинители продолжува и во процесот на евалуација на потребите и приоритетите кога беа формирани на работни групи составени од претставници на сите релевантни чинители на локално ниво (администрација, Совет, граѓани, организации). Во пилот проектот работните групи се покажа дека се клучните носители на процесот. Во нив се одлучуваше, се подготвуваше и тие ја имплементираа алатката „Картичка за оценка од заедницата.“ Работните групи ги издвоија главните приоритетни области за кои жените од различни социјални слоеви од заедницата ги дискутираа приоритетните теми, потоа работните групи ги дефинираа индикаторите кои беа вклучени во самите картички за оценка и заеднички ги обработуваа и дискутираа резултатите од спроведената евалуација преку фокус групи. Работните групи функционираа како мала заедница во која беа вклучувани и дополнително членови за кои се сметаше дека е добро да се вклучат, на пр. во работната група на Општината „Ѓорче Петров“ во процесот на евалуација на потребите беа вклучени мобилните служби за социјална помош кои имаат најдобар увид и постојан контакт со жените од најранливите општествени слоеви. Со оглед на фактот дека токму жените од најранливите групи ретко учествуваат во јавните процеси и консултации, овој проект и модел го адресира токму овој недостаток и овозможува нивно вклучување во процесите на креирање политики во нивната локална заедница, што претставува дополнителен квалитет на моделот.

На крајот работните групи ги дискутираа резултатите од спроведеното истражување со алатката „Картичка за оценка на заедницата“ и одлучија која политика/ програма ќе ја развиваат/ревидираат и потоа ги креираа политиките/програмите. Низ овие дискусии и толкувањето на резултатите произлегоа и приоритетите кои потоа беа вградени во програмите. Така на пр. како резултат од евалуацијата со „Картичка за оценка на заедницата“ беше констатацијата дека нема доволно податоци за да се комплетираат информациите за квантитативните индикатори. На тој начин, работните групи го увидоа недостатокот на родово разделени податоци во општините и потоа работната група на Општина Струмица ја постави оваа тема како еден од приоритетите во својата *Програма за еднакви можности*.

Работните групи беа јадрото на целиот процес на креирање политики чија активност на крај резултираше со креирање на нови програми за родова рамноправност во кои беа одразени потребите и приоритетите на жените од заедницата и кои добија буџетска проекција во општинскиот буџет.

Дополнителна придобивка од воспоставувањето дијалог на претставниците на локалната власт со граѓаните и граѓанските организации и резултат на процесот на зајакнување на капацитети во доменот на застапување и преговарање, е создавањето на демократски услови во локалната заедница за ефикасно спроведување политики, овозможување соодветни услуги за граѓаните и преземање на одговорноста од институциите на локалната самоуправа.

4. Резултати од примена на моделот

4.1 Тек и резултати од проектот „Зајакнување на капацитетите на локалната самоуправа и локалните активисти за креирање на ефективни политики за родова еднаквост во Р. Македонија“

Проектот се реализираше во три фази: Зајакнување на капацитети, воспоставување дијалог и евалуација на потребите и приоритетите на граѓаните и креирање на родово ефективни политики.

Во првата фаза на зајакнување на капацитети беа реализирани три обуки за основните концепти за родовата еднаквост и начините на примена на овие принципи во процесот на креирање родово релевантни политики, потоа практична обука за родово свесно планирање и обука за родово одговорно буџетирање и застапување. Во обуките учествуваа претставници на општинската администрација, претставници на Советот на општината од Комисијата за еднакви можности на мажите и жените и претставници на НВО. Втора фаза започна со формирање на работните групи во општините со претставниците на општинската администрација, претставници на Советот на општината од Комисијата за еднакви можности на мажите и жените и

претставници на НВО и на тој начин се започна процесот на соработка и дијалог помеѓу претставниците на локалната власт и институции со претставниците на граѓаните. Работните групи ги договараа и реализираа сите чекори на алатката „Картичка за оценка на заедницата“ и на тој начин го спроведоа партиципативното истражување за утврдување на потребите и приоритетите на жените од различни социјални слоеви. Луѓето од заедницата ги оценуваа услугите и давателите на услуги користејќи едноставен систем на градација во форма на скорови/бодови. Беа реализирани две серии фокус групи со жени од различни профили (за издвојување на приоритети и за оценување) и по една фокус група со претставници на администрацијата на кои беа дискутирани прашања поврзани со услугите и потребите на граѓаните во доменот на социјалната заштита и други области во надлежност на општината.

Во третата фаза на проектот работните групи креираа документи и политики за унапредување на родовата рамноправност. Групите ги анализираа резултатите од истражувањето и примената на Картичката за оценка на заедницата и се фокусираа на приоритети кои може да бидат вградени во програмските документи на општината. Работната група на Општина „Ѓорче Петров“ креираше *Програма за еднакви можности на мажите и жените на општината*, која беше поддржана од Комисијата за еднакви можности и беше усвоена од Советот на Општината. Работната група на општина Струмица креираше *Програма за еднакви можности на мажите и жените на општината*, која беше поддржана од Комисијата за еднакви можности, и е на пат да биде усвоена од Советот на општината. Работната група на општина Боговиње предложи ревизија на *Програмата за социјална заштита со цел интегрирање на родовата перспектива и хармонизација со постоечкиот АП за родовата еднаквост*.

Индикатори во Картичките за оценка

- инфраструктура - пристап на жените до основна инфраструктура, комунални услуги (водоснабдување, осветлување, јавен превоз, канализација);
- социјална заштита - пристап на жените до услуги за социјална заштита;
- економија - пристап на жените до програмите за економско јакнење;
- вклученост во донесување одлуки – вклучување на жените во месна самоуправа (руралните/урбаните заедници) :
 - а) информирање на жените за избор на претставници за месна/урбана заедница/самоуправа;
 - б) вклучување на жените во изборот за претставници на месната/урбана заедница самоуправа;
- здружување на жените - поддршка на жените за здружување;

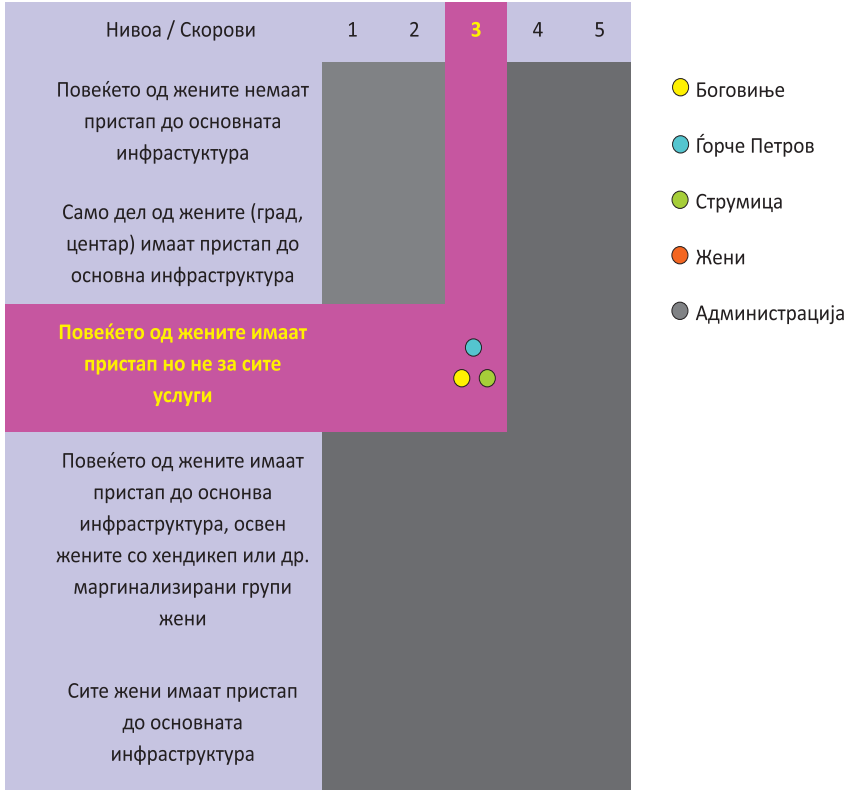
Квантитативни индикатори

- вкупен буџет на Општината за 2013;
- буџет на Општина за 2013 за инфраструктура, образование, социјална заштита;
- број на пазари;
- Број и вид на образовни установи (приватни и јавни);
- Број и вид на установи за социјална заштита (приватни и јавни);
- Број и вид на установи за здравствена заштита (приватни и јавни);
- Процент на жени со неоформено основно, средно образование (од вкупен број);
- Процент жени од немнозински заедници (пр. Турци) со високо образование (од вкупен број жени со високо образование);
- Процент на девојчиња со посебни потреби кои не се вклучени во образовниот процес;
- Процент на жени приматели на социјална помош (сите видови);
- Број на програми/проекти за вработување на жени кои ги реализира општината;
- Процент на жени од вкупен број на учесници на форумите во заедниците;
- Процент на жени во советот на општината;
- Процент на жени на раководни позиции во општината;

4.2. Резултати од Картичката за оценка на заедницата – Community scorecard (CSC)

Резултатите се прикажани графички, слично како и самите картички за оценка што се користеа во фокус групите со жените и со администрацијата. Бидејќи се работи за квалитативни податоци, дополнителни информации од контекстот ги придружуваат графиконите. Во некои од графиконите издвоени се прикажуваат оценките на фокус групата со жени и со претставници на администрацијата, за да се прикажат разликите во оценувањето на реалната состојба помеѓу двете целни групи учесници во процесот на евалуација. Важно е да се напомене дека во оваа анализа не се вклучени малкуте податоци кои општините ги доставија за квантитативните индикатори, заради недостатокот на родово разделени статистички податоци, но исто така е значајно дека овој недостаток беше поттик да се размислува за начин на воведување практика во општината за водење родово разделени податоци и да предложи активности во новата политика која се креираше.

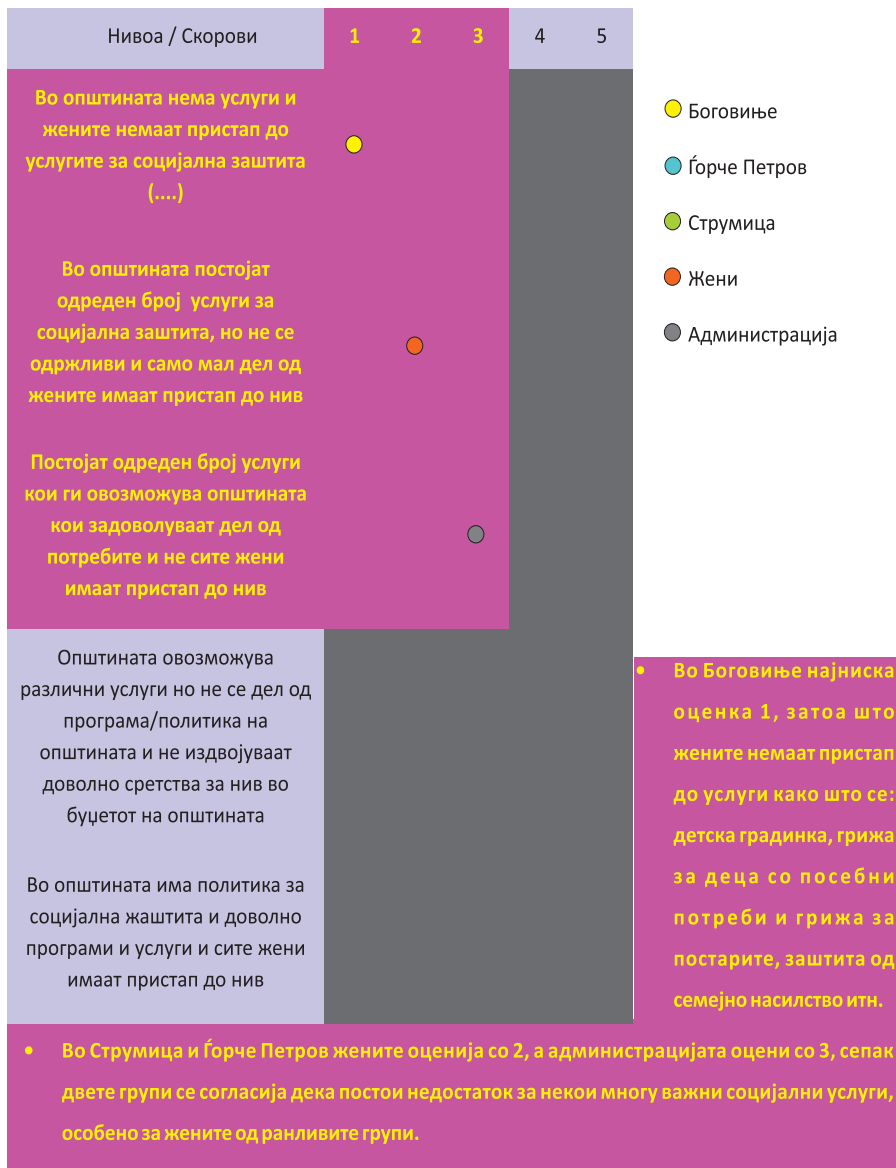
**Инфраструктура - Пристап на жените до основна инфраструктура
- комунални услуги (водоснабдување, осветлување, јавен превоз, канализација)**



Во некои делови на општините и некои жени (најчесто од социјално ранливи групи) имаат ограничен пристап или немаат пристап до некои од услугите. На пример жените од Боговиње немаат инфраструктура за канализација и во некои делови од општината има проблеми со снабдувањето со вода.

Социјална заштита - Пристап на жените до социјалните услуги

(градинки, дом за стари лица, грижа за инвалидни лица, услуги за деца со посебни потреби, заштита од семејно насилство...)



Образование - Програми за вклучување на девојчињата од малцински, маргинализирани заедници во процес на образование (основно и средно)

Нивоа / Скорови	1	2	3	4	5	
Во општината нема програми за вклучување на девојчињата од ранливите групи и тие не се вклучени во процесот на образование	●					● Боговиње
Во општината само во некои училишта има програми кои што не овозможуваат вклучување на поголемиот дел од девојчињата од ранливите групи во процесот на образование.		●				● Ѓорче Петров
Општината/училиштата имаат некакви програми за вклучување на девојчињата од малцински, маргинализирани заедници во процесот на образование и поголемиот дел се вклучуваат освен за...			●			● Струмица
Во општината повеќето од девојчињата од малцински, маргинализирани заедници се вклучени во процес на образование, но тоа не е одржливо и не се издвојуваат пари од општинскиот буџет.				●		● Жени
Во општината има програми/ политики за вклучување на девојчињата од малцински, маргинализирани заедници и тие се вклучени во процес на образование.						● Администрација
						<ul style="list-style-type: none"> • Боговиње резултатите се со најнизок скор 1 во двете фокус групи, бидејќи не постојат програми за вклучување на девојчињата од ранливите групи во образовниот процес. • Во Струмица ФГ со жени скор во 2 и ФГ со администрацијата 3 , бидејќи постојат некои иницијативи и проекти за инклузија но некои / повеќето од девојките немаат пристап до нив. • Во Ѓорче Петров само администрацијата даде оценка на овој индикатор, бидејќи жените во фокус групата не можеа да се направат проценка.
						Администрацијата даде висока оценка 4 што значи дека повеќето од девојките од ранливите групи се вклучени во образовниот процес.

Економија - Пристап на жените до програмите за економско јакнење



Вклученост во донесување одлуки – Информирање на жените за избор на претставници за месна/урбана заедница/самоуправа

Нивоа / Скорови	1	2	3	4	5	
Во општината нема програми за економско јакнење на жените (самовработување, поволни кредити, доедукација...)						<ul style="list-style-type: none"> ● Боговиње ● Ѓорче Петров ● Струмица ● Жени ● Администрација
Во општината има мал број инцидентни програми за економско јакнење и најголем дел од жените немаат пристап до нив		●				
Во општината има програми, но тие не дел од програма/политика на општината и не се финансирани од општината и само дел од жените ги користат			●			
Општината повремено користи различни начини на информирање ТВ, радио, веб страна, форуми, собири и не стасува до сите жени				●		<ul style="list-style-type: none"> • Боговиње има висока оценка 4 за овој индикатор и жените и администрацијата препознаваат тенденцијата и напорот на општината да ги вклучи жените да учествуваат во форуми за заедницата и воопшто
Во општината има програма/политика и проекти за економско јакнење и сите жени имаат пристап и ги користат						
<ul style="list-style-type: none"> • Во Струмица и Ѓорче Петров жените оценија со пониска оценка – 2, а администрацијата со повисока оценка 3 (Струмица), 4 (Ѓорче Петров) 						

Вклученост во донесување одлуки – Вклучување на жените во изборот за претставници на месната/урбана заедница самоуправа.

Нивоа / Скорови	1	2	3	4	5
<p>Општината не ги поттикнува жените да се вклучат во изборот за претставници на месната заедница – не постојат посебни механизми, мерки за поттикнување на жените. Жените не се вклучуваат во донесувањето одлуки (избор за претставници на месна заедница)</p>	●				
<p>Општината инцидентно ги вклучува жените - само кога постои актуелен акутен проблем со кој се директно засегнати</p>		●			
<p>Општината ги вклучува само жените кои се активни во политичките партии, НВО, бизнис</p>			●		
<p>Општината во соработка со НВО спроведува проекти за поттикнување на жените за вклучување во процесите на донесување одлуки</p>					
<p>Системско вклучување- Постојат одредби за вклучување на жените во статутот на општината</p>					

- Боговиње
- Ѓорче Петров
- Струмица
- Жени
- Администрација

- Пониска оценка во Боговиње 2 покрај напорите за вклучување на жените во процесите на одлучување, сè уште има слабо учество.
- Во Струмица и Ѓорче Петров најниска оценка 1 во ФГ со жени и просечна оценка 3 во ФГ со администрацијата како што напоменав претходно жените имаат различни ставови и информации во однос на администрацијата, која е директно поврзана со процесите на донесување одлуки.

Здружување на жените во општината* - Поддршка на жените за здружување

Нивоа / Скорови	1	2	3	4	5
Општината не ги поддржува жените да се здружуваат по различни основи (поддршка, социјализација, економско јакнење, заедничко делување, промоција и сл.)					
Општината инцидентно ги поддржува жените да се здружуваат како дел од некоја краткотрајна иницијатива					
Општината ги поддржува иницијативите на жените да се здружуваат но тие не се вклучува во нивна реализација					
Општината во соработка со НВО спроведува проекти за здружување на жените					
Општината има програма за поддршка на иницијативи за здружување на жените					●

- Боговиње
- Ѓорче Петров
- Струмица
- Жени
- Администрација

* Специфичен индикатор за општина Боговиње.

Сумирани резултати од картичките за оценка:

- жените од локалните заедници, особено оние од пониските социјални слоеви имаат потреба од подобри услуги во доменот на социјалната заштита;
- подобро информирање за можностите и услугите на општините, за можностите за економско јакнење на жените и за нивно вклучување во процесите на донесување одлуки на ниво на месната самоуправа – во урбаните и руралните заедници ;
- подобрување на условите во локалната заедница за вклучување на девојчињата од ранливите групи (малцински етнички заедници и деца со посебни потреби) во образовниот процес;
- поддршка и стратегии за вклучување на жените во процесите на донесување одлуки на локално ниво и во проектите кои се однесуваат на економското јакнење на граѓаните;
- потребно понатамошно јакнење на капацитетите на администрацијата на општините за да се овозможи имплементација на законските обврски за вградување на родовата перспектива во документите и политиките на општините;
- потребно е водење на родово разделена евиденција и статистика во општината;

Препораки кои произлегоа од дискусиите во фокус групите со жените:

- да се зборува и да се едуцираат повеќе за родова еднаквост;
- да се подобри инфраструктурата во делови од општините (главно рурални делови);
- да се подобри социјални услуги за згрижување и грижа за постарите и лицата со хендикеп;
- да се подобри јавниот превоз за руралните средини;

Препораки кои произлегоа од дискусиите во фокус групите со претставници на администрацијата:

- вклучување на жените во процесите на донесување одлуки на локално ниво;
- подобрување на информации за жени за процесите на донесување одлуки на локално ниво и за социјалните бенефиции и услуги под надлежност на општината;
- промоција на родовата еднаквост;

5. Заклучоци и препораки

Примената на локално ниво на законите кои се однесуваат на родовата еднаквост како и другите нормативни документи, како уредби, стратегии и сл., на локално ниво зависи од а) препознавањето на неопходноста од формулирање институционални политики од процедурален и програмски аспект, од б) капацитетите на администрацијата да формулира ефективни политики, како и од в) точната проценка за потребите на теренот (needs assessment).

Истражувањето и искуството во спроведувањето на проектот ги донесе следните заклучоци:

- администрацијата на локалната самоуправа поседува скромни познавања за самиот концепт на градење политики и мошне скромни капацитети и вештини на нивно креирање;
- администрацијата на локално ниво има потреба од подигање на свеста за интегрирањето на родовата перспектива во програмските и буџетски политики затоа што не го познава доволно нејзиното значење;
- администрацијата на локално ниво обврските за родово креирање политики и буџетирање ги доживува како оптоварување доколку не е убедена во релевантноста на ова прашање и доколку отсуствува вистинска интеракција со граѓанскиот сектор кој ги застапува специфичните потреби;
- постои ниско ниво на побарувачка или артикулирање на потребите и приоритетите на засегнатите групи на граѓани поврзани со родовите прашања и потреба од воспоставување дијалог помеѓу граѓанските организации и администрацијата на локалната самоуправа;
- од спроведената евалуација со помош на Картички за оценување на заедниците дознаваме дека жените од локалните заедници, особено оние од пониските социјални слоеви имаат потреба од подобри услуги во доменот на социјалната заштита, подобро информирање за можностите и услугите на општините, за можностите за економско јакнење на жените и за нивно вклучување во процесите на донесување одлуки на ниво на месната самоуправа – во урбаните и руралните заедници;

Следствено, препорачуваме:

1. Усвојување едукативна програма со свој модел на обуки кои ќе понудат подигање на капацитетите и модел за нивна одржливост и постојано вложување во јакнењето на капацитетите во единиците на локалната самоуправа за креирање политики како преносна вештина, и за родово-одговорни политики како содржински специфична вештина.
2. Обуки за подигање на свеста во поглед на родовата рамноправност и родово одговорното креирање политики на претставниците на локалната самоуправа како механизам на воспоставување инклузивно општество.
3. Примена на дискусии, симулации и практична работа во обуките, втемелена на вистинските процеси и активности во локалната администрација што ќе овозможи: а) подигање на капацитетите и јакнење на вештините, б) примена на новостекнатите знаења во креирање остварливи документи за политики (policy documents).
4. Вклучување на родовата анализа и користење на алатката Картички за оценка (CSC: Картичка за оценка на заедницата) во процесот на креирање локални родово сензитивни политики заради утврдување на потребите и приоритетите на жените и мажите од локалната заедница и овозможување на процесот на воведување на родовата перспектива во главните текови, политики и практики (gender mainstreaming).
5. Вклучување на родово одговорното буџетирање во процесите на зајакнување капацитети и во процесот на креирање политики во локалната самоуправа, за да се овозможи суштинско влијание врз услугите и активностите на локалната самоуправа и на тој начин да се придонесе кон намалување на родовиот јаз и родовата нееднаквост.
6. Оспособување за дијалог и преговарање со невладиниот сектор како застапувач на потребите на посебните општествени групи (во случајов, жените) што ќе овозможи а) партиципативна демократичност во носењето одлуки, и б) проценка на потребите втемелена на докази (evidence based) произлезени од директна размена со информирана и застапувачка јавност.

7. Зајакнување на капацитетите на граѓанскиот сектор за застапување и преговарање за да се овозможи артикулирање на барањата и позицијата на засегнатите групи на граѓани од локалната заедница и воедно да се поттикне ефикасноста, отчетноста и преземањето на одговорноста од институциите на локалната самоуправа за спроведувањето на Законот за еднакви можности на жените и мажите.

РЕФЕРЕНЦИ

- ¹ *Strategy for Equality Between Women and Men 2010-2015, European Commission COM 2010 491 final*, (Brussels, 21.9.2010), http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_en.htm, пристапено на 2 април 2014.
- ² *A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth EUROPE 2020, European Commission* (Brussels, 3.3.2010), COM(2010) 2020 final, достапно на <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>, пристапено на 4.3.2014.
- ³ *Пекиншка декларација и платформа за акција: последна ревизија*, достапно на <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/index.html>, пристапено на 20.3.2014
- ⁴ *Последната сесија на Комисијата за елиминација на дискриминацијата врз жените*, достапно на <http://www.unwomen.org/en/csw/csw58-2014>, пристапено на 20.3.2014.
- ⁵ *Concluding Comments of the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women: the Former Yugoslav Republic of Macedonia, 2006*, available at: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw34/concludingcomments/FYROMcc.pdf> , last visited at 20.03.2014
- ⁶ *Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of The former Yugoslav Republic of Macedonia adopted by the Committee at its fifty fourth session* (11 February – 1 March 2013) , available at: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/co/CEDAW.C.MKD.CO.4-5.pdf>, 2013, last visited at 04.03.2014
- ⁷ *Стратегија за родова еднаквост 2013-2020*, Собрание на Република Македонија („Службен весник“: Скопје 2013), <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/9d01686c914343d28b15b2605b82272b.pdf>, пристапено на 2 април 2014.
- ⁸ *Устав на Република Македонија*, достапно на <http://www.sobranie.mk/ustav-na-rm.nsrpx>, пристапено на 2 април 2014.
- ⁹ *Закон за еднакви можности на жените и мажите* („Службен весник на РМ,“ бр.66/06 од 29.05.2006 година).

¹⁰ *Закон за еднакви можности на жените и мажите* („Службен весник на РМ,“ бр.6/2012 од 13.1.2012 година).

¹¹ *Закон за спречување и заштита од дискриминација* („Службен весник на РМ,“ бр. 50 од 13.04.2010 година).

¹² *Закон за работните односи (пречистен текст)* („Службен весник на РМ,“ бр.34 од 17.02.2014 година)

¹³ *Изборен законик (пречистен текст)*, Законодавна-правна комисија на Собранието на Република Македонија (Бр. 10-2091/2), Скопје: 2011.

¹⁴ *Ibid.*, 7

¹⁵ *Report on Progress on Equality Between Women and Men in 2010 : The Gender Balance in Business Leadership*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.

¹⁶ *Активно население во Република Македонија: Резултати од Анкетата за работна сила* (Државен завод за статистика на Република Македонија: тримесечје 2013 година), достапно на <http://www.stat.gov.mk/pdf/2013/2.1.13.33.pdf>, пристапено на 3.3.2014 година.

¹⁷ *Извештај од мониторингот на политиките за родова еднаквост во Р Македонија* (Скопје: „Акција Здруженска,“ 2010),

¹⁸ *Родово-буџетска анализа на социјалната заштита и активните политики за вработување во Република Македонија* (Скопје: Министерство за труд и социјална политика, 2010), 17

¹⁹ *Ibid.* 17

²⁰ *Листа на градоначалници на општините во Република Македонија*, достапно на <http://www.zels.org.mk/default.aspx?modules=mayorlist>, пристапено на 02.04.2014.

²¹ *Информација во врска со заклучокот на Влада на Република Македонија за наодите од анализата за квалитативното учество на жените во јавниот и политичкиот живот во единиците на локалната самоуправа*, (Скопје: Министерството за труд и социјална политика, 2011 година), достапно на <http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=463B79E2DAE454468BBCDFEC8>

D2D7845, пристапено на 02.04.2014

²² *Анализа на степенот на имплементацијата на законот за еднакви можности на жените и мажите*, Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија (Скопје: 2011), http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/analiza_zem.pdf, пристапено на 2 април 2014.

²³ *The Global Gender Gap Report 2012:World Economic Forum*, достапно на http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf, пристапено на 2 април 2014.

²⁴ Ристо Карајков и др, *Индекс на социјална инклузија на локално ниво*, (Скопје: Евро-Балкан прес, 2011), достапно на http://www.euba.edu.mk/tl_files/Publikacii%20EUBA/Indeks%20na%20socijalna%20inkluzija%20-%20WEB.pdf, пристапено на 2 април 2014.

²⁵ Марија Савовска, *Мониторинг на примената на Законот за еднакви можности на жените и мажите во рамките на локалната самоуправа во Република Македонија*, (Скопје: „Акција Здруженска,“ 2009).

²⁶ *Ibid.* 25

²⁷ *Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија (ревидирана 2010-2020)*, Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија, достапно на http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/revidirana_str_siromastija.pdf, пристапено на 3.3.2014 година.

²⁸ *Ibid.* 27

²⁹ *The Feminization of Poverty*, достапно на <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/session/presskit/fs1.htm>, пристапено на 2 април 2014.

³⁰ *Community Score Card Process - A Short Note on the General Methodology for Implementation, the Social Development Department at the World Bank* Available at: <http://siteresources.worldbank.org/INTPCE/NG/1143333-1116505690049/20509286/comscorecardsnote.pdf>, Last visited at: 3/3/2014

³¹ *Community Based Scorecards: A Manual for Civil Society*, Tirana: UN Women, 2012.

³² Azra Hadžahmetovic i dr., *Rodno odgovorno budžetiranje: Udžbenik za univerzitete*, (Sarajevo: University Press, 2013).

³³ *Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање во Република Македонија 2012-2017*, (Скопје: Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија, 2012), достапно на http://e-demokratija.mk/socijalni_raboti/-/document_library_display/5b6U/view/26941/4602;jsessionid=31B0314087D7687DD77607F5BE2588A2, пристапено на 2 април 2014.

ДИАЛОГ

ПРОЦЕС

ЗАЈАКНУВАЊЕ

КРЕИРАЊЕ
РОДОВО
ЕФЕКТИВНИ
ПОЛИТИКИ

ГРАЃАНИ

ЗАЕДНИЦА

МОДЕЛ

ЗАЕДНИЦА

КРЕИРАЊЕ