



Проектот е финансиран
од Европската унија



Проектот е имплементиран од The Kvinna till Kvinna Foundation
и Организација на жените на општина Свети Николе

#РодовоРамноправенВардарскиРегион

Women's Empowerment
Monitoring
Advocacy
Functioning Mechanisms
Vibrant Civil Society
Enhancing Democracy
Women Advocacy

Gender Equality

Lobbying Watchdog

Gender Sensitive Initiatives

Platform for Cooperation

Local Gender Equality Machinery

Women's Rights
Strengthened Awareness
Girls
Gender Mainstreaming
Networking
Watchdog
Women solidarity
Equal Opportunities
Lobbying

Од закони до пракса – колку се функционални локалните
механизми за родова еднаквост?

Студија во Вардарски и Источен Регион

Издавач:

The Kvinna till Kvinna Foundation (Фондација Жена за жена)

Уредничка:

Дијана Стојановиќ-Ѓорѓевиќ

Лекторка:

Весна Костоска

Печатница:

Диги принт Скопје

Тираж:

200 примероци

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

352.075.2:305.5(497.71/.73)(047.31)

305.5:352(497.71/.73)(047.31)

Од закони до пракса - колку се функционални локалните механизми
за родова еднаквост? : студија во Вардарски и Источен Регион / авторки
Милка Димитровска ... [и др.]. - Скопје : Фондација Жена за жена, 2019.
- 69 стр. ; 30 см

Други авторки: Тања Ѓурова, Благица Киров, Бети Пејева, Бети
Толевска. - Библиографија: стр. 63-66. - Содржи и: Анекс

ISBN 978-608-66343-0-8

1. Димитровска, Милка [автор] 2. Ѓурова, Тања [автор] 3.
Киров, Благица [автор] 4. Пејева, Бети [автор] 5. Толевска, Бети [автор]
а) Комисија за еднакви можности меѓу жените и мажите - Локална
самоуправа - Источен и Вардарски регион - Истражувања б) Родова
еднаквост - Локална самоуправа - Источен и Вардарски регион -
Истражувања

COBISS.MK-ID 110494986

Од закони до пракса – колку се функционални локалните механизми за родова еднаквост?

Студија во Вардарски и Источен Регион

Авторки:

Милка Димитровска (експертка)

Тања Ѓурова

Благица Киров

Бети Пејева

Бети Толевска

Истражувачки тим:

Мирјана Златева

Христина Игнатовска-Димитрова

Магдалена Илиева

Цветанка Колева

Сања Малиновска

Христина Начева

Менче Николова

Елена Николовска

Розета Такева

Кристина Тодорова

Емина Токовиќ

Анита Цоневска

СОДРЖИНА

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ	6
SUMMARY	7
1. ВОВЕД.....	9
2. МЕТОДОЛОГИЈА	13
3. НОРМАТИВНА РАМКА	15
4. АКТУЕЛНИ СОСТОЈБИ, ПРЕЗЕМЕНИ МЕРКИ И ТРЕНДОВИ ВО ОПШТИНИТЕ НА ПОЛЕТО НА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И НА МАЖИТЕ.....	20
5. КАКО ФУНКЦИОНИРААТ КЕМ?	26
5.1. Фреквентност и содржина на седниците на КЕМ	26
5.2. Објективни општински капацитети за реализација на мерки, на активности и препораки за еднакви можности во пракса	30
5.3. Што и како работат КЕМ?	31
5.4. Колкави се капацитетите на КЕМ?	33
5.5. Соработка со други субјекти.....	40
6. ПРЕДИЗВИЦИ И ПОТРЕБИ НА КЕМ	46
7. ЗАКЛУЧОЦИ	58
7.1. Општи заклучоци	58
7.2. Препораки	61
КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА.....	67
Книги, трудови, програми и анализи.....	67
Правни акти.....	68
Извори од интернет	69
АНЕКС	70
Прашалник за интервју	70

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

РСМ – Република Северна Македонија

КЕМ – комисија/комисии за еднакви можности меѓу жените и мажите

МТСП – Министерство за труд и социјална политика

МОН – Министерство за образование и наука

МФ – Министерство за финансии

НВО – невладини организации

ОБСЕ – Организација за безбедност и соработка на Европа

ЗЕЛС – Заедница на единици на локалната самоуправа

ЕЛС – единици на локалната самоуправа

ЛС – локална самоуправа

ЗЕМЖМ – Закон за еднакви можности на жените и мажите

ЗФЕЛС – Закон за финансирање на единиците на локалната самоуправа

УНДП – Програма за развој на Обединетите нации

SUMMARY

The overall goal of this study is to determine the functionality of the local Commissions for Equal Opportunities for Women and Men (CEOs) and of the Equal Opportunities Coordinators in the Vardar and East Regions of the Republic of North Macedonia, to identify their needs and subsequently, detect opportunities, i.e. adequate mechanisms for advancement of their overall functionality. Therefore, the study entails all key aspects: identification of the legal preconditions for functioning of the CEOs and coordinators, their capacity for action, determination of the professional, financial and educational needs of CEOs, as well as their needs concerning the links between them and other subjects such as central institutions, civic organizations, the Association of Units of Local Self-government etc.

Although upward trends have been noted in the field of gender equality and equal opportunities for women and men which are mainly based on the current well-designed legislature, such as the Law on Equal Opportunities of Men and Women, still, at the local level, there are substantial factual problems, gender discrimination and stagnation regarding equal opportunities. The practice reveals institutional weaknesses of CEOs and coordinators regarding the frequency and substance of their meetings, deficient specific knowledge on gender-related issues, low level of motivation and initiative, while financial insufficiency remains a prominent challenge. Moreover, CEOs are not systemically included in the deliberation process of the municipal documents, the CEO's suggestions are often overlooked by the municipal councils when documents, programmes, strategies and action plans are conceived and adopted and even in those cases when the suggested measures are incorporated in the official policies, they remain largely unfulfilled. The municipal capacities for evidence-based policy making, gender-specific statistical data gathering and institutional memory are also dominantly deficient.

For the purpose of quality and quantity improvement of the functionality of CEOs and coordinators, the authors suggest capacity development for the COE members, coordinators and other municipal councilors, providing spatial and material conditions for COE meetings, compulsory meetings of CEO and setting timeframes, introducing a legal provision referring to CEO's suspension in case of their inactivity, activation of cooperation among CEOs, coordinators, scientific institutions and civic organizations and obligation for transfer of documentation and experience from the former to the current CEO members. Other recommendations entail proper realization of the necessary fiscal decentralization, after which the municipalities would acquire more substantial revenues; then, intensifying the bilateral communication of CEOs and coordinators with central institutions, gender-mainstreaming in continuity and adopting municipal budget with citizens', i.e. women's participation. The set of measures for CEOs advancement contains other aspects, as well.

Од закони до пракса – колку се функционални локалните механизми за родова еднаквост? Студија во Вардарски и Источен Регион

1. ВОВЕД

Еднаквоста е сложен поим, па во себе содржи повеќе доктринарни, филозофски, правни и социолошки аспекти. Социјалната еднаквост може да се однесува на: еднаквост на резултати, еднакви можности, еднакви услови за живот, еднакви капацитети итн.¹ Иако еднаквоста на резултати во смисла на материјален егалитаризам е неприменлив концепт, сепак, еднаквоста на резултати во смисла на поделба на нематеријални добра, како политичка претставеност и застапеност, политички и граѓански права или внимание/ресурси од државата има правно значење.² Во денешна најсеопфатна употреба и во практична правна смисла на конкретните национални антидискриминациски права, еднаквоста во најголема мера е сфаќање за нејзиниот аспект врзан за еднаквите можности. Токму ова сфаќање за еднакви можности ја отвора вратата за усвојување мерки за позитивна дискриминација,³ додека поимот на еднаков третман потесно се врзува за отсуство на дискриминација. Така би ги издвоиле дефинициите од Законот за еднакви можности на жените и мажите кои содржински соодветствуваат на меѓународната и европската регулатива за еднакви можности и еднаков третман, а го опфаќаат половиот⁴ аспект. Имено, „еднакви можности на жените и мажите значи промовирање на начелото на воведување еднакво учество на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор, еднаков статус и третман во остварувањето на сите права и во развојот на нивните индивидуални потенцијали преку кои тие придонесуваат за општествениот развој, како и еднакви придобивки од резултатите произлезени од тој развој“⁵, а „еднаков третман е отсуство на директна или индиректна дискриминација врз основа на пол...“.⁶

¹ R. Etinski, I. Krstic, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, Faculties of Law at Universities of Belgrade, Nis, Novi Sad and Maribor, Tempus, 2009, 125.

² *Ibid.*, 126.

³ *Ibid.*

⁴ Во овој контекст, но и понатаму во студијата, употребен е терминот „полов“ поради тоа што сè уште во домашната, меѓународната и европската регулатива дефинициите се врзани за полот (sex), меѓутоа она што би требало да биде прифатлив термин е „род“ (gender) како попрецизна дефиниција која произлегува од посовремена доктрина од онаа за полот.

⁵ Чл. 4, ст. 1, ал. 1, Закон за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 6/12, 166/14.

⁶ Чл. 4, ст. 1, ал. 2, Закон за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 6/12, 166/14.

Спојувајќи го горенаведениот концепт со конкретната состојба во нашата држава би прикажале дека во Република Северна Македонија (PCM) процентуалното учество на жените и на мажите во вкупното население е речиси подеднакво, 49,9 % од населението се жени, а 50,1 % се мажи⁷, што значи дека и вклученоста по дејности, но и политичката и социјалната активност на двата пола би требало да бидат приближно воедначени. Иако во некои работни сфери балансот постои, сепак, во многу дејности постојат разлики, односно голем несразмер во распределбата на половите во насока на едниот или другиот пол (градежништво, преработувачка индустрија, текстилна индустрија, земјоделство, финансиски услуги и осигурување и други), а од значење е и нерамномерното политичко учество на жените во PCM.

Со цел да се добие најопшта слика за областите кои од одредени нивни аспекти спаѓаат во надлежност на локалната самоуправа, за почеток би прикажале дека во основното и средното **образование** се забележува иста полова структура меѓу учениците. Бројот на учениците кои го продолжуваат основното образование во средно се намалува, додека бројот на машките ученици се зголемува⁸. Учениците се позаинтересирани за гимназиско, а учениците за стручно средно образование⁹. Во основното и средното образование преовладуваат наставници од женски пол¹⁰, особено во основното образование¹¹. Сликата за положбата на жените во образованието е особено поволна во високото образование и наука каде што се среќаваат поголем број жени со високо образование, магистри и доктори на науки, но високото образование не е од интерес за студијата бидејќи единиците на локалната самоуправа немаат надлежности во оваа сфера.

Од истиот извор од Државниот завод за статистика произлегува и дека жените се доминантни во **здравствената и социјалната заштита**.

Вработеноста во цела PCM се карактеризира со многу неповолна полова структура, непроменета во подолг временски период, поради нестабилните економско-социјални услови во земјава и неусогласеноста на расположливите и потребните профили на пазарот на трудот.¹² Стапката на вработеност во PCM кај жените изнесува 34,6 % и е значително пониска во споредба со онаа кај мажите која изнесува 53,6 %, додека стапката на невработеност кај жените е 21,8 %, кај мажите 22,7 % и стапката на активност кај жените е 44,3 %, а кај мажите 69,3 %.¹³ Разликите, односно јазот во стапките на вработеност меѓу мажите и жените е поистакнат во руралните делови од PCM, особено за возрасните групи од 25 до 54 години,¹⁴ фактички најпродуктивниот дел од животниот век. Исто така жените се наоѓаат во улога на **работодавци** само во претпријатија со 1 до 10 вработени, додека во поголеми претпријатија не се ни среќаваат, а во оваа раководна улога учествуваат со само 19,4 %.¹⁵ Жените учест-

⁷ Република Северна Македонија Државен завод за статистика, „Жените и мажите во Северна Македонија“, Скопје 2019, 10.

⁸ *Ibid.*, 36.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*, 43.

¹² *Ibid.*, 57.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*, 62.

¹⁵ *Ibid.*, 67.

вуваат со помал процент во доходовните дејности, односно за заработка над 40 000 денари со 24,3 %, додека мажите дури со 75,7 %. Сепак, иако во РСМ **родовиот јаз во плати** е 12 %, за разлика од западниот дел од државава, Источниот Регион бележи само 2 %, а Вардарскиот 8 % јаз во платите меѓу мажите и жените.¹⁶ Поистакнатата проблематична сфера од локалната родова рамноправност е положбата на руралната жена за која **патријархалната матрица и традиционалната поделба на машко-женски улоги**, особено во делот домот и семејството сè уште се пречка за постигнување поголема социјална вклученост, економска самостојност и поголема застапеност во политичкиот живот.¹⁷

Што се однесува до **локалното учество во политиката**, жените во 2014 година биле застапени со 31 %, а мажите со 68 % во општинските совети, а поконкретно во Источниот Регион 36,6 % биле жени советнички и 63,4 % мажи и во Вардарскиот Регион 32,8 % биле жени и 67,2 % биле мажи во општинските совети.¹⁸ Слична е состојбата и на локалните избори во 2017 година кога од вкупно 260 кандидати за градоначалници само 15 се жени (5,76 %) од кои тогаш избрани – 6 градоначалнички (7 %). Од вкупно избрани 1 388 советници во ЕЛС, избрани се 415 советнички – 29,8 %.¹⁹ Поконкретно во општините кои се предмет на студијата, а родово разделените податоци се достапни на веб-страницата на ЗЕЛС, бројките се следни: Свети Николе и Берово имаат 33,33 % жени советнички и 66,67 % мажи советници, во Кавадарци 36,84 % од Советот се жени и 63,16 % мажи, а во Неготино процентот на жени е највисок, односно жените во општинскиот Совет се застапени со 40 %, а мажите со 60 %.²⁰ Во моментот, од сите избрани градоначалници на последните локални избори, само 6 се жени.²¹

Најголемото **значење на темата** која се обработува во оваа студија лежи во тоа дека еднаквите можности обезбедуваат похумани животни услови, каде што секоја индивидуа има простор за остварување на својот потенцијал во приватната, социјалната и јавната сфера, со што се ослободува голема општествена конструктивна и продуктивна енергија што, во крајна линија, обезбедува поинтензивен развој на конкретното општество. Одовде, поаѓајќи од ваквото значење на родовата еднаквост, но и од погоре прикажаната нерамномерна распределба на можности и посебно, на политичко учество на локално ниво, произлегува и најголемиот **мотив** на авторките за анализа на локалните механизми за родова еднаквост. На овој мотив се надоврзува дефицитот на специфицирани студии за општинските комисии за еднакви можности меѓу жените и мажите (КЕМ) во РСМ, особено на оние со сеопфатен пристап во однос на функционалноста на самите КЕМ. Исто мотивот се однесуваше и на

¹⁶ Инфографик: Родов јаз во плати во Македонија, Finance Think, 2018, <<https://www.radiomof.mk/infografik-rodov-jaz-vo-plati-vo-makedonija/5>>

¹⁷ Д. Стојановиќ Ѓорѓевиќ, Т. Томиќ, В. Куновска, А. Василева, *Анализа на состојбата на жените во рурални средини: Повеќе пречки отколку можности*, Хелсиншки комитет за човекови права на РМ, Скопје 2018, 94.

¹⁸ Родов реактор, „Родот и политиката“, Застапеноста на жените во општинските совети по регион, <<http://rodovreactor.mk/subject/politics/graphs/zastapenosta-na-zhenite-vo-opshtinskite-soveti-column/#.XLdJyKSxVPY>>

¹⁹ Влада на РМ, „Годишен извештај за спроведување на Стратегијата за родова еднаквост за 2017 година“, Скопје 15.1.2019, 8.

²⁰ ЗЕЛС Мапа, <<http://www.rob.zels.org.mk:3000/map>>

²¹ Листа на градоначалници, ЗЕЛС, <<http://www.zels.org.mk/default.aspx?modules=mayorlist>>

вмрежувањето, односно развивањето соработка меѓу граѓанските организации во Источниот и Вардарскиот Регион, кои учествуваа во изработката на студијата.

Студијата, во текстот кој следува, се заснова на навод на нормативната рамка која го отсликува системот во кој се етаблираат и функционираат локалните КЕМ, односно на опис на вкупните состојби, позитивни законски и други претпоставки за функционирањето на КЕМ. Понатаму содржи опис и толкување на најголемите проблеми/предизвици во функционирањето на КЕМ и сродни состојби врзани за родовите прашања во наведените општини. Имено, студијата ги прикажува сите клучни функционални аспекти: идентификување на правните претпоставки за функционирањето на локалните КЕМ и за нивните можности на дејствување, осознавање на кадровските, финансиските и едукативните потреби на КЕМ, како и на потребите на КЕМ кои се однесуваат на линковите меѓу нив и другите органи како што се Министерството за труд и социјална политика, Министерството за образование и наука сл. По интерпретативниот аспект следува прогностички осврт, идентификување сет од мерки за подобрување на состојбите на КЕМ, односно препораки во однос на подобрување на состојбите за КЕМ и изнаоѓање соодветни излезни стратешки, но и по можност конкретни решенија од долгорочна, среднорочна и краткорочна природа. Заради подигнување на јавната свест и рушење на родовите стереотипи и предрасуди, истражувачкиот тим одлучи за повеќето професии наведени во ова истражување да употребува женски род.

2. МЕТОДОЛОГИЈА

Општата цел на оваа студија е да се востанови функционалноста на комисиите за еднакви можности меѓу жените и мажите во Вардарскиот и Источниот Регион на РСМ, да се идентификуваат нивните потреби и следствено да се откријат можности, односно соодветни механизми за подобрување на нивната работа и севкупна функционалност.

Од *општите* методи најзастапени се аналитичкиот и компаративниот метод, од *посебните* статистичкиот метод, а од *методолошките инструменти и постапки* употребено е професионално интервју и анализа на содржина на легислатива, на извештаи, на други документи итн.

Имено, најсодржинскиот дел од студијата се базира на **емпириско истражување** за кое како инструмент беше употребено обемно **професионално интервју** со цел подлабински да се проникне во состојбите, предизвиците и потребите, т. е. можностите за унапредување на функционирањето на КЕМ. Прашалникот се состои од отворени прашања и е конципиран во горенаведените три тематски целини.²²

Беа спроведени вкупно 27 интервјуа, односно по 3 интервјуа во 9 општини: Велес, Свети Николе, Кавадарци, Неготино, Демир Капија, Делчево, Берово, Пехчево и Штип. Од секоја општина, односно од секоја КЕМ беа интервјуирани двајца членови, поточно претседателот на КЕМ, еден член од редот на советниците, а од различна партија во однос на партијата на претседателот на КЕМ и координаторот како административен, постојан механизам за воспоставување еднакви можности на локално ниво.

Бројот на вкупно дадени одговори по прашање варира поради тоа што не на секое прашање е добиен одговор, меѓутоа преовладуваат одговорени прашања од кои можат да се извлечат конкретни наоди. Во однос на квалитетот на одговорите би можело да се констатира дека интервјуентите биле кооперативни и во најголема мера дадените одговори се високоподатливи, иако постојат и значаен број прашања за кои интервјуентите немале информација што, исто така, е индикативно за состојбите на КЕМ, па во крајна линија и таквите одговори се корисни за истражувањето. Иако реалистичкиот пристап е доминантен, сепак, постојат и извесни ограничувања во однос на содржината на дадените одговори затоа што постои генерална тенденција за давање општествено пожелни одговори што е земено предвид при анализата и при вадењето заклучоци.

Беше извршена **анализа на содржина** на легислатива која базично ја регулира еднаквоста меѓу мажите и жените како на Уставот, на Законот за спречување и заштита од дискриминација, но и на закони кои поконкретно ја засегаат материјата на функционалноста на локалните КЕМ како што се: Законот за еднакви можности на жените и мажите, Законот за локална самоуправа, Законот за финансирање на единиците на локалната самоуправа и други.

²² Подетално во анекс.

Беа анализирани и статутите на општините, други владини и општински документи како што се владини и општински планови, стратегии, акциски планови, извештаи и записници од седниците на КЕМ. Освен стратегиите (владини и општински) кои се аналитички податливи, предмет на анализа на содржина беа и релевантни истражувања, односно студии и извештаи од НВО, од ОБСЕ, од ЗЕЛС и од стручни автори кои директно се однесуваат на работењето и ефективностa на дејствувањето на КЕМ, но и на одредени состојби во областа на родовата рамноправност. Во помал обем беа од значење и извештаите за напредок од Европската комисија.

3. НОРМАТИВНА РАМКА

Со цел да се прикаже системот во чии рамки се остваруваат правата на мажите и на жените, а поконкретно во кој функционираат комисиите за еднакви можности во рамките на општините во РСМ, нужно е да се направи краток осврт на поопштата регулатива која ги предвидува системските решенија, но и на поконкретните нормативни акти со кои ваквиот систем е поставен. Во интерес на компактната приказот, издвоени се најопштите одредби кои ја регулираат дадената материја, а се однесуваат на дискриминацијата и еднаквоста, како и на системот на локалната самоуправа во чии рамки се основани КЕМ, но подолу споменатите акти содржат и други одредби кои би можеле да се сметаат за релевантни во случај на подлабинска правна анализа, додека оваа студија се концентрира на функционалните аспекти на КЕМ.

Основен акт кој генерално ја регулира еднаквоста и недискриминацијата во државава, секако, е **Уставот** на РМ при што би се издвоиле како побитни чл. 9, ст.1, кој предвидува дека „граѓаните на РМ се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба“, а од ст. 2 дека „граѓаните пред Уставот и законите се еднакви“.²³ Уставот во чл. 54, ст. 1 предвидува дека „слободите и правата на човекот и граѓанинот можат да се ограничат само во случаи утврдени со Уставот“, а во ст. 3 од истиот член дека „ограничувањето на слободите и правата не може да биде дискриминаторско по основ на пол, раса, боја на кожа, јазик, вера, национално или социјално потекло, имотна или општествена положба“.²⁴

Понатаму овие општи уставни одредби се разработени во повеќе конкретни закони од кои особено битни се оние кои во дадената област претставуваат лекс специјалис, односно најдиректно ја регулираат односната материја. Имено, од пошироката легислатива би напоменале дека забраната за дискриминација и дефинирањето на еднаквоста по секоја основа во правните односи се регулирани во секоја сфера од социјално и јавно значење, па се содржат во Законот за вработени во јавниот сектор, Законот за Народниот правобранител, Законот за судовите, Законот за социјална заштита, Законот за здравствена заштита, Законот за работни односи, Законот за основно образование, Законот за средно образование, Законот за високо образование и други. Сепак би го издвоиле **Законот за спречување и заштита од дискриминација** како закон од поспецифично значење при дефинирањето на овие поими. Овој закон, во чл. 3, ја востановува дискриминациската основа, односно забранува „секаква директна и индиректна дискриминација...“, вклучувајќи и дискриминација базирана на пол, а во чл. 4 ги наведува и сите тела со јавни овластувања по области кои се задолжени за заштита од дискриминација и обезбедување еднаквост – „сите државни тела, тела на локалната самоуправа, правни лица со јавни овлас-

²³ Чл. 9, ст. 1 и 2, Устав на РМ, *Службен весник на РМ*, бр. 52/91, 1/92, 31/98, 91//01, 84/03,197/05, 03/09, 49/11.

²⁴ Чл. 54, ст. 1 и 3, Устав на РМ, *Службен весник на РМ*, бр. 52/91, 1/92, 31/98, 91//01, 84/03,197/05, 03/09, 49/11.

тувања....“.²⁵ Понатаму Законот за спречување и заштита од дискриминацијата во чл. 6 ги дефинира видовите дискриминација (директна и индиректна), ја предвидува еднаквоста во неколку одредби (чл. 5, 13, 24 и 36), а ја регулира и процедурата пред Комисијата за заштита од дискриминација (чл. 16 – 33).

Поконкретно, од најголема битност за студијата е **Законот за еднакви можности на жените и мажите (ЗЕМЖМ)** кој го уредува „воспоставувањето на еднаквите можности и еднаквиот третман на жените и мажите, основните и посебните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите...“²⁶, со обем на примена во јавниот (значи од централната власт, но и од локалните власти) и приватниот сектор во областите од јавно значење.²⁷ ЗЕМЖМ повторно ги утврдува претходно споменатите дефиниции за дискриминација и еднаков третман, но со специфика на полот како основа, а се дефинираат и основни и посебни мерки (позитивни, охрабрувачки и програмски) од кои основните по нивната природа се покарактеристични за опусот на дејствување на централната власт, усвојувањето на посебните мерки се однесува на сите субјекти со дејност од општествено значење, вклучувајќи ги единиците на локалната самоуправа, но по претходна анализа и со услов за нив претходно да е добиено позитивно мислење од МТСП.²⁸

Во ЗЕМЖМ, за секоја од властите е предвидено тело, субјект или механизам на дејствување за односната материја. Така, во чл. 9, ст. 4 е предвидено дека „Собранието формира и го определува составот и надлежностите на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите како постојано работно тело“, а став 5 наведува: „Комисијата за еднакви можности на жените и мажите ги презема следниве активности:

- разгледување на предлозите на закони и другите прописи што ги донесува Собранието од областите од член 1 став 2 на овој закон, како и други предлози на закони и други прописи од аспект на вклученоста на родовиот концепт во нив,
- разгледување на предлог-стратегијата за родова еднаквост,
- следење на усвојувањето и примената на основните и посебните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор,
- следење на системот на мерки за отстранување на нееднаквиот третман на жените и мажите,
- донесување и изменување на закони и други прописи од областа на еднаквите можности на жените и мажите,
- се грижи за доследно спроведување на одредбите на овој закон и други закони од областа на еднаквите можности на жените и мажите и недискриминацијата,
- поттикнување на соработката меѓу надлежните органи за прашања кои се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите,
- покренување иницијативи и активности против примена на родови стереотипи и предрасуди во јавниот живот,
- редовно информирање на Собранието за сите прашања сврзани со еднаквите можности на жените и мажите,
- соработува со комисиите за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа,

²⁵ Чл. 3 и 4, Закон за спречување и заштита од дискриминација *Службен весник на РМ*, бр. 50/10, 127/10, 44/14, 150/15, 31/16.

²⁶ Чл. 1, ст. 1, Закон за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 6/12, 166/14.

²⁷ Чл. 3, Закон за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 6/12, 166/14.

²⁸ Чл. 8, Закон за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 6/12, 166/14.

- соработува со здруженијата на работодавачите, синдикатот, граѓанските организации и здруженијата активни на полето на еднакви можности,
- соработка со соодветните комисии на другите земји и
- разгледува други прашања што се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите“.²⁹

Владата исто е задолжена да формира интерресорска консултативна и советодавна група за еднакви можности на жените и на мажите, координирана од МТСП, а составена од раководни државни службеници, претставници на граѓански организации, здруженија на работодавци, експерти, претставници на локалната самоуправа, синдикати и други субјекти со главна задача да го промовира концептот на родовите аспекти во генералните политики на сите јавни институции.³⁰ Исто и органите на државната управа се должни да определат службено лице координатор и заменик-координатор кои ќе ги координираат работите од надлежност на државниот орган за воспоставување еднакви можности, даваат предлози и мислења за унапредување на таквите состојби и го информираат МТСП за наведените активности.³¹ МТСП има битни надлежности во областа на ЕМЖМ, а се наведува и обврската за соработка на МТСП со координаторите во органите на државната управа, координаторите и комисиите за еднакви можности формирани во единиците на локалната самоуправа.³²

Посебно релевантни за студијата се одредбите од ЗЕМЖМ кои директно се однесуваат на ЕЛС и на КЕМ. Имено, ЕЛС се должни да ги унапредуваат еднаквите можности на жените и на мажите преку преземање општи и посебни мерки и да изработуваат годишен план во кој ќе ги утврдат нив.³³ Понатаму, чл. 14 предвидува дека „ЕЛС се должни во рамките на своите стратешки планови и буџети да го инкорпорираат принципот на еднакви можности на мажите и жените; да ги следат ефектите и влијанието на нивните програми врз мажите и жените и да известуваат во рамките на своите годишни извештаи и да учествуваат во подготвувањето на Националната стратегија за родова еднаквост во делот кој се однесува на ЕЛС. Органите и телата на ЕЛС при донесувањето на развојни планови и други акти и одлуки должни се да ги разгледуваат и да ги земат предвид предложените мерки и активности од страна на КЕМ и координаторот за еднакви можности. Органите на ЕЛС должни се да соработуваат со здруженијата на работодавачите, синдикатот, граѓанските организации и здруженија на граѓани активни на полето на еднаквите можности со цел да обезбедат предлози и мерки за постигнување на целта на Законот.

Единиците на локалната самоуправа се должни да формираат комисија за еднакви можности како постојно тело со одлука на Советот при ЕЛС, а нејзиниот состав, надлежности, задачи и обврски се утврдуваат со статутот на единицата на локалната самоуправа.

Комисијата за еднакви можности ќе:

- дава мислење во однос на материјалите и предлозите за седниците на Советот и мислењето ќе го доставува до Советот на разгледување,

²⁹ Чл. 9, ст. 4 и 5, Закон за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 6/12, 166/14.

³⁰ Чл. 10, ст. 6, 8 и 9, Закон за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 6/12, 166/14.

³¹ Чл. 11, ст. 4, 5 и 6, Закон за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 6/12, 166/14.

³² Чл. 12, ст. 1, ал. 12, Закон за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 6/12, 166/14.

³³ Чл. 14, ст. 1, Закон за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 6/12, 166/14.

- учествува при креирањето и донесувањето на стратешките документи, особено при креирањето и донесувањето на Стратегијата за развој на ЕЛС, донесувањето на буџетот на ЕЛС, Статутот, Програмата на Советот и др.,
- идентификува и дава предлози за начините на инкорпорирање и формализирање на принципот на еднакви можности во работата на органите на ЕЛС и општинската администрација,
- се грижи за доследно спроведување на одредбите од ЗЕМЖМ и други закони од областа на еднаквите можности и недискриминацијата, предлагајќи му на Советот мерки и активности во насока на унапредување на еднаквите можности врз основа на анализа на утврдените состојби во областите во надлежност на ЕЛС.

ЕЛС се должни да определат **координатор за еднакви можности**, службено лице, вработен во ЕЛС, за исполнување на обврските на координаторот за еднакви можности. Координаторот е надлежен за: унапредување на еднаквите можности во рамките на надлежностите на ЕЛС; дава предлози и мислења поврзани со еднаквите можности до Советот на ЕЛС и до институциите и организациите на локално ниво; изработува извештаи за состојбата со еднаквите можности во рамките на ЕЛС; соработува со КЕМ во рамките на Советот на ЕЛС и покренуваат заеднички иницијативи заради унапредување на еднаквите можности; соработува со граѓанските организации и останатите институции на локално ниво на прашањето на еднаквите можности, ја следи состојбата со еднаквите можности на локално ниво и предлага иницијативи за преземање мерки за подобрување на состојбата со еднаквите можности и во исполнувањето на своите задачи, се координира и соработува со МТСП. Надлежностите и одговорностите на координаторот се уредуваат во актот за систематизација на работните места на ЕЛС³⁴. Координаторот за еднакви можности е должен најмалку еднаш годишно да достави извештај до МТСП и него го објавува на веб-страницата на ЕЛС.³⁵

Норми од битност за студијата можат да се идентификуваат и во **Законот за локална самоуправа** кој содржи одредби за можностите за меѓуопштинска соработка, ги предвидува надлежностите на ЕЛС и специфично на општинските органи. Советот ги донесува статутот, буџетот на општината и други прописи, ја утврдува висината на сопствените извори на приходи (локалните даноци, надоместоци и такси), усвојува програми за работа и финансиски планови³⁶ и сл., а градоначалникот ја претставува и ја застапува општината, ја контролира законитоста на прописите на советот, ги објавува прописите на советот во службеното гласило на општината, го обезбедува извршувањето на одлуките на советот, иницира и предлага донесување прописи, годишен буџет и годишна сметка на буџетот на општината, го извршува буџетот, донесува правилник за систематизација на работните места на општинската администрација³⁷ и др. Советот, за разгледување прашања и предлози од негова надлежност, од својот состав може да формира постојани и повремени комисии чиј состав и начин на избор се уредуваат со статутот.³⁸

³⁴ Чл. 14, ст. 2 – 9, Закон за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 6/12, 166/14.

³⁵ Чл. 15, Закон за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 6/12, 166/14.

³⁶ Чл. 36, ст. 1, 2, 3 и 6, Закон за локалната самоуправа, *Службен весник на РМ*, бр. 5/02.

³⁷ Чл. 50, ст. 1 – 8 и 12, Закон за локалната самоуправа, *Службен весник на РМ*, бр. 5/02.

³⁸ Чл. 32, ст. 1 и 3, Закон за локалната самоуправа, *Службен весник на РМ*, бр. 5/02.

Финансирањето на ЕЛС како битен функционален аспект е регулирано со **Законот за финансирање на единиците на локалната самоуправа** (ЗФЕЛС) и тој детално ги регулира изворите на приходи. Така, бидејќи системот на финансирање на ЕЛС е сложен, како најбитни извори би издвоиле дека ЗФЕЛС го предвидува приходот од 3 % од персоналниот данок на доход на лични примања од плати од физички лица со постојано живеалиште и престојувалиште во општината³⁹, како и приходот од 4,5 % од вкупно наплатениот данок на додадена вредност.⁴⁰ Сепак, ЛС на РСМ не се карактеризира со финансиска доволност главно поради вкупниот мал финансиски капацитет на државава и поради недоволно квалитетните сопствени извори на приходи на општините⁴¹ – недостига издвојување на солиден процент од персоналниот данок на доход, ДДВ и не се предвидени акцизи како локален извор на приходи.⁴² Значи, општо, поради финансиска недоволност и недоволна финансиска автономија, ЕЛС во РСМ се соочуваат со финансиска зависност од државните органи, од една страна, и со ниска задоволеност на локалните потреби во доменот на нивните надлежности, од друга.⁴³ Следствено, во тој контекст, можностите за задоволување на потребите на КЕМ како локален механизам се умерени.

³⁹ Чл. 5, ст. 2, ал. 1, Закон за финансирање на единиците на локалната самоуправа, *Службен весник на РМ*, бр. 61/04, 94/04, 67/07, 156/09, 47/11, 192/15.

⁴⁰ Чл. 9, ст. 2, ал. 1, Закон за финансирање на единиците на локалната самоуправа, *Службен весник на РМ*, бр. 61/04, 94/04, 67/07, 156/09, 47/11, 192/15.

⁴¹ И. Тодоровски, „Локалното финансирање во развиените држави“, *Локална самоуправа*, Правен факултет УКЛО – Битола, Скопје 2011, 47–49.

⁴² И. Тодоровски, „Финансирање на локалната самоуправа во РМ“, *Локална самоуправа*, Правен факултет УКЛО – Битола, Скопје 2014, 102–104.

⁴³ И. Тодоровски, „Функционалноста (ефективноста) на локалната самоуправа во РМ“, *Локална самоуправа*, Правен факултет УКЛО – Битола, Скопје 2014, 195.

4. АКТУЕЛНИ СОСТОЈБИ, ПРЕЗЕМЕНИ МЕРКИ И ТРЕНДОВИ ВО ОПШТИНИТЕ НА ПОЛЕТО НА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И НА МАЖИТЕ

Одговорите на испитаниците/испитаничките во продолжение на документот ќе ни дадат увид во состојбите, предизвиците и потребите, т. е. можностите за унапредување на функционирањето на комисиите за еднакви можности меѓу жените и мажите во таргетираните општини.

На прашањето **што опфаќа принципот на еднакви можности меѓу жените и мажите, а што родовата рамноправност** добиени се 27 релативно описни и сложени одговори, соодветно на односната материја. Најголемиот број испитаници сметаат дека принципот на еднакви можности опфаќа промовирање на начелото на воведување еднакво учество на жените и на мажите во сите области на јавниот и приватниот сектор, еднаков статус и третман во остварување на сите права и развојот на нивните потенцијали, а родовата рамноправност се врзува со еднаквоста на резултатите постигнати на овие полиња.

Други одговори ја наведуваат недискриминацијата како дефиниција за горното прашање, а некои еднаквиот третман во: вработувањето, домувањето, здравството, образованието итн.

Од добиените одговори може да се констатира дека постојат одредени базични концептуални сознанија, односно испитаниците/испитаничките имаат одредена точна претстава за поимите на еднакви можности на мажите и на жените и за родовата рамноправност, што може да се смета за позитивно, но со оглед на комплексноста на самите овие поими потребно е продлабочување на нивните знаења на конкретните теми.

На прашањето **да се оценат актуелните состојби во општината на интервјуентите на полето на еднаквите можности на жените и на мажите и родовата рамноправност** добиени се диверзифицирани одговори. Имено, од 27 одговори, 16 се со позитивна конотација, 7 со негативна, а 4 се сложени по описот.

Прикажаните бројки укажуваат на тоа дека на полето на еднакви можности во конкретните општини, дури 16 одговори, односно мнозинството е во претежно позитивен контекст кое одразува дека состојбите се или добри или имаат нагорен тренд на решавање на проблемите од оваа област. Од мноштвото одговори може да се констатира дека општината се труди да изнајде начин да го спроведе концептот на еднакви можности; се почитуваат квотите за застапеност на жените во советот; жените се запознаени со своите права, а свеста за еднаквите можности е сè поголема; постои свест за родовата рамноправност и суштинска дискриминација на жените на општинско ниво, особено во однос на вработувањата или заземањето раководни позиции, како и во однос на составот на општинските совети, но доколку има мала

неравномерност во оваа смисла, дел од испитаниците/испитаничките сметаат дека се преземаат мерки за нејзино решавање.

Од 7-те негативни одговори, 6 одговори имаат генерализирачко негативно значење и укажуваат дека жените се во подредена улога во однос на мажите, состојбата не е задоволителна и не е доволно третирана родовата рамноправност. Како што некои од испитаниците/испитаничките изјавија, *„иако законски нема дискриминација, во пракса има“*, односно *„генерално, родовата сензитивност на локалните власти е повеќе декларативна отколку реална“*. Овие одговори не се занемарливи, укажуваат на суштински проблеми, односно на извесна системска нефункционалност со оглед на тоа што индицираат сериозна дискриминација – подредена улога на жените во однос на мажите, недоволен третман на родовата рамноправност, поголема застапеност на мажите во различни сфери во однос на жените и проблематично функционирање на КЕМ. Во прилог на истражувањето се и наодите од Годишниот извештај на Владата на РМ за спроведување на стратегијата за родова еднаквост за 2017 година каде што се истакнува дека сè уште постои недоволна свест за инкорпорирање на принципот на еднаквост и недискриминација во законската регулатива и политиките, како и кршење на овие принципи.⁴⁴

Добиени се и 4 комплексни одговори со повеќе слеани поенти кои покажуваат дека состојбите од некој аспект не се задоволителни, но има определени исцекори во општината како потпишување на Европската повелба за родова еднаквост на локално ниво⁴⁵, воведување на родово разделена статистика, родово сензитивен буџет и сл. Сепак се истакнува дека состојбата во градот е солидна, но руралните жени се соочуваат со пречки и потребна им е дополнителна поддршка во остварувањето на своите права. Бројни истражувања, меѓу кои едно истражување од 2014 година кое направи проценка на процесот на креирање политики, буџетирање и децентрализација на локално ниво од родов аспект утврдуваат дека преку работилници и други алатки и механизми потребно е да се вклучат жените од руралните средини во процесот на креирање политики како најранлива група.⁴⁶

Од горенаведените одговори може да се констатира дека перцепциите на испитаниците/испитаничките за актуелните состојби во нивните општини на полето на еднаквите можности се претежно позитивни или во нагорен тренд, но сепак, одредени суштествени проблеми и прашања се сè уште отворени, па постои простор за интервенирање од страна на локалните власти.

На прашањето **дали во општината се постигнати некои видливи промени и значајни резултати во насока на унапредување на родовата рамноправност** добиени се 24 одговори, од кои 12 се позитивни, 10 негативни и 2 слоевити.

Од 12-те одговори кои наведуваат видливи промени, 6 се однесуваат на зголемениот број вработени жени на раководни позиции во различни институции, од-

⁴⁴ Влада на РМ, „Годишен извештај за спроведување на Стратегијата за родова еднаквост за 2017 година“, Скопје 15.1.2019.

⁴⁵ ЗЕЛС Мапа, <<http://www.rob.zels.org.mk:3000/map>>; The European Charter for Equality of Women and Men in Local Life, <http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf>

⁴⁶ М. Ристеска, Е. Димовска, *Проценка на процесот на креирање политики, буџетирање и децентрализација на локално ниво од родов аспект – Нацрт-извештај*, UN Women, ADC and SDC, 2014, 51.

носно дека има сè повеќе активни жени директорки, професорки, докторки, стоматолози, пратенички, советнички и сл. Во останатите одговори се наведува дека во една општина во тек е изработка на Стратегијата за родова рамноправност, а во изминатиот период се работело според акциски планови; во 2 општини се забележува позитивен тренд на активирање на жените во политиката кои придонесуваат во решавањето на проблемите на ниво на општина; во 2 општини е утврден позитивен тренд на полето на подигање на свеста кај жените преку организирани обуки на различни теми. Еден одговор истакнува дека преку реализирањето на различни проекти кои овозможуваат ангажирање на асистенти за деца со посебни потреби и отворање на целодневен престој во селските средини се овозможува поголемо вработување на жените, а *„жената која е економски независна помалку подлежи на дискриминација од страна на спротивниот пол“*.

Сепак, и покрај ваквите перцепции кои се однесуваат на ограничен број на општини, генералната слика за РСМ која произлегува од Годишниот извештај за имплементација на Стратегијата за родовата еднаквост за 2016 год. укажува на ниско учество на жените на пазарот на трудот во државата и притоа како причина за слабото учество на жените на пазарот на труд се наведуваат нивните обврски во домаќинството и стереотипите поврзани со нивните родови улоги, како и нивната грижа за децата и за старите лица, како и влошеното здравје и обесхрабреноста да бараат работа.⁴⁷

Десет одговори имаат генерално негативен контекст, односно кај нив поентата е дека нема видливи промени и резултати за унапредување на родовата рамноправност, ниту се преземаат посебни мерки. Според еден од испитаниците/испитаничките *„иако локално координативно тело за дискриминација постои, во самиот Совет на општината постои дискриминација и нееднаква застапеност“*.

Од двајцата испитаници кои дале мешани одговори, едниот ја опишува состојбата како статус кво, а другиот наведува дека и покрај напредокот во однос на изедначувањето на бројот на вработени жени и мажи, процентот на жени на раководни позиции е намален.

Прикажаните бројки укажуваат на тоа дека одговорите се релативно избалансирани, но со сопствени специфики. Во однос на постигнатите видливи промени и резултати во конкретните општини, најголемиот број се во претежно позитивен контекст, односно се чувствува поместување во нагорна линија во однос на положбата на жената споредено со годините наназад во однос на родовата рамноправност. Сепак, битна бројка од одговорите евидентира отсуство на иницијатива, како и потреба да се продолжи процесот на економско зајакнување на жените во насока на подигање на животниот стандард и квалитет на живеење.

На прашањето **за постоење конкретни примери и правење компарација со претходната состојба**, од 26 одговори 17 наведуваат конкретни позитивни примери, а 9 не можат да посочат такви примери.

Добиени се неколку типа конкретни примери. Поточно, 6 од нив наведуваат дека бројот на вработени жени е поголем во споредба со бројот на вработени мажи

⁴⁷ МТСП, Годишен извештај за имплементација на Стратегијата за родова еднаквост за 2016 година, Скопје 2017, 9.

во последните неколку години на раководни и одлучувачки позиции како директори; поголем е и бројот на советнички и од позиција и од опозиција, а направено е и приближување во вреднувањето на трудот на мажите и на жените преку исти плати. Во 5 одговори се нагласува подобрувањето на свеста за учеството на жените во политиката и нивната улога во процесот на донесување одлуки за разлика од порано кога учеството на жени во политика било сметано за табу-тема. Тројца од испитаниците/испитаничките како конкретни позитивни примери ги навеле организираниите трибини и обуки од КЕМ за општата јавност, како и од ЗЕЛС наменети специфично за потребите на КЕМ. Потребата од организирање обуки, едукации и трибини за запознавање со родовиот концепт била препознаена во повеќе студии и истражувања. Во истражувањето насловено „Мониторинг на примената на Законот за еднакви можности на жените и мажите во рамки на локалната самоуправа на Република Македонија“, реализирано во 2009 година од *Здружение на граѓани Акција Здруженска Скопје*, е утврдено дека информираноста на одговорните лица, на членовите на комисиите, како и на останатите советници и на администрацијата за прашањата на еднаквите можности биле на ниско ниво и затоа било потребно да се организираат обуки и едукација.⁴⁸

Конкретни поединечни примери се однесуваат на тоа дека бил распишан јавен конкурс за финансиска поддршка на НВО; имало барање за отворање шелтер центар; во една општина програмите и буџетот за 2019 г. за првпат поминале преку КЕМ, градоначалникот и сите советници биле инволвирани во материјата, а била воведена и родово разделена статистика и за првпат родово сензитивен буџет. Позитивен исечок е и дејствувањето на НВО преку вршење мониторинг на работата на локалната самоуправа, што значи континуиран позитивен притисок врз ЕЛС, како и реализација на проект за ангажирање на лица од женскиот пол како асистенти за работа со групи за деца од предучилишна возраст и ангажирање во основните училишта на женски лица како персонални асистентки за работа со ученици и деца со посебни потреби.

Девет испитаници одговориле дека за првпат се членови на комисијата или немаат доволно информации за да може да се направи некоја споредба, а немало ниту преземени мерки кои би биле видливи. Недостигот на капацитет да се наведат конкретни примери укажува на недостиг на институционална меморија, недоволна заинтересираност на испитаниците/испитаничките, но и на тоа дека прашањето за родова рамноправност не било доволно третирано и дека КЕМ не функционираше како што навистина треба.⁴⁹

Од мноштвото одговори може да се констатира дека преку компаративен пристап со состојбите од порано значително е зголемен бројот на вработени жени на раководни места, како и процентот на жени советнички за разлика од претходните состави. Ако некогаш политиката не била за жени, сега тие се многу повеќе присутни, а и заложбите се во правец на зголемување на процентот на учество на жените при одлучувањето. Како начин за подобрување на состојбите преовладуваат предлози за обуки, за трибини и за едукација на сите, посебно за младите да се запознаат подобро со поимите на родовата рамноправност, како и предлог да се даде финансиска поддршка на невладиниот сектор. Значаен успех претставува воведувањето

⁴⁸ Б. Бадаревски, М. Савовска, *Мониторинг на примената на Законот за еднакви можности на жените и мажите во рамки на локалната самоуправа на Република Македонија*, Здружение на граѓани Акција Здруженска, Скопје 2009, 52.

⁴⁹ М. Ристеска, Е. Димовска, 51.

на родово разделена статистика и родово сензитивен буџет во конкретна општина, како и реализирање на конкретен проект преку вклучување на жени асистентки во училиштата за работа со групи на деца, особено деца со посебни потреби. Од ова може да се констатира дека полека се имплементира родовата перспектива во креирање на политиките и на буџетите во општините преку остварување на еднаквост и балансирана вклученост на жените и на мажите во процесите на одлучување во сите сегменти на општеството, но преостанува предизвикот за подобрување на посветеноста и на информираноста кај сите чинители на локалните политички процеси.

На прашањето **какви мерки и во кои области се преземаат во општината со цел надминување на постоечката неповолна општествена положба и нееднаквостите меѓу жените и мажите** добиени се 21 одговор од кои 14 наведуваат преземање позитивни мерки, 6 не се во можност соодветно да одговорат, а 1 изјавил дека „нема потреба од мерки, нема неповолна положба на жените“.

Во 9 одговори е дадена позитивна изјава во однос на преземени мерки, имено дека биле организирани почести средби со граѓаните на трибини, со учество на НВО кои поактивно работеле на тема правата на жените и ја третираат оваа тема како во градот, така и во руралните заедници. При креирање на програмите и буџетот на општината биле консултирани НВО и граѓаните преку јавна расправа. Едно тврдење кое е забележано во направениот Мониторинг на примената на Законот за еднакви можности на жените и мажите во рамки на локалната самоуправа на Република Македонија, реализирано во 2009 година од *Здружение на граѓани Акција Здруженска Скопје*, прикажува дека најголемиот број активности кои се преземени или иницирани од страна на КЕМ се во соработка со граѓанските организации, додека органите и телата во општината остваруваат помала соработка меѓусебно отколку со граѓанскиот сектор.⁵⁰

Во 2 одговора се посочуваат предностите од постоењето квоти за советнички, како и почитувањето на насоките од централната власт. Во позитивен контекст за напредок се и 2 одговора во кои се опишува фактот дека КЕМ предлагала именување жени во телата на локалните институции за да учествуваат во донесување одлуки, а со тоа се свртува и вниманието на органите на општината кон комисијата. Од останатите позитивни примери се издвојува одговорот дека во годишните програми кои поминале на совет, во областа на урбанизам бил земен предвид родовиот аспект, односно предвидени се проширувања на тротоарите за олеснето движење со колички за бебиња, изградба на детски игралишта во рурални средини, подобрување на јавното осветлување на места каде што се движат и жени и сл.

Од негативните одговори, и покрај тоа што во моментот се евидентира нефункционална КЕМ, 5 испитаници ја нагласуваат потребата од активирањето на КЕМ во иднина во насока на запознавање на сите советници со поимот на родова еднаквост и сензитивните родови политики, како и неопходноста од свикување редовни составноци на КЕМ.

Други поспецифични изјави се дека неактивноста на КЕМ се должи на тоа што темата за родова рамноправност наводно е помалку важна од темата за задолженоста на општината или за нови вработувања, а еден испитаник смета дека нема потреба од мерки, но фактот дека само еден ја дал таа изјава е напредок бидејќи сли-

⁵⁰ Б. Бадаревски, М. Савовска, 49.

чен карактеристичен наод во друго истражување за родовата еднаквост, поточно во гореспоменатиот Мониторинг на *Акција Здруженска*, реализиран во 2009 год. во десет општини, претставува тврдењето дека немало предложено мерки и активности за унапредување на еднаквите можности затоа што не било согледано прекршување на ЗЕМЖМ и затоа немало потреба од никаква интервенција, нешто што претставува суштинско неразбирање на самиот закон и обврските кои произлегуваат од него.⁵¹

Прикажаните бројки во однос на мерките кои ги презема општината со цел надминување на постоечката неповолна положба и нееднаквостите меѓу жените и мажите укажуваат на тоа дека најголем број од одговорите – 14, се со јасна позитивна содржина по ова прашање во конкретните општини, потенцирајќи ги при тоа состојбите на задоволителна положба на жените, мерките за едуцирање на жените и запознаени со своите права во голем дел и се присутни во донесувањето одлуки со примена на задолжителните квоти, но сепак едукацијата ја спроведуваат надворешни чинители како што е УНДП. Сепак, она што се издвојува по битност е тоа што со воведување јавна расправа и воведување родови аспекти во програмите и буџетот во конкретни општини на жените им било овозможено да ги истакнат своите потреби и приоритети и тие да бидат во извесна мера веќе реализирани. Сето ова имплицира извесно поместување на состојбите во нагорна линија во однос на интегрирање на родовата перспектива во главните текови, политики и практики на општините.

Сепак, 7 одговори во негативна конотација за општинските состојби на овој план не се занемарливи затоа што говорат дека не се преземаат мерки или пак не се видливи или дека тоа е работа на општинската администрација, видување кое се коси со законската обврска на полето на еднаквите можности на еден член на КЕМ, претседател или координатор, па потребата за изнаоѓање механизми за мотивација и соодветно активирање на овие КЕМ е сè уште значајно присутна.

⁵¹ *Ibid.*, 48-49.

5. КАКО ФУНКЦИОНИРААТ КЕМ?

5.1. Фреквентност и содржина на седниците на КЕМ

На прашањето **колку седници има одржано КЕМ во 2018 година** добиени се 27 одговори, попрецизно прикажани во долната табела.

Број на одржани седници на КЕМ во 2018 г.	4 – 6	1 – 3	0	Не знае/несигурно
Број на одговори	2	11	7	7

Прикажаните одговори укажуваат на тоа дека бројот на одржаните седници бил многу мал и недоволен, општинските КЕМ се релативно недовољно активни и стихијни, а постои и извесна незаинтересираност за својата работа при што незаинтересираноста се потврдува од високиот број на интервјуенти кои не се информирани за бројот на седници. Во претходно споменатиот Мониторинг од *Акција Здруженска*, на прашањето за број на одржани седници на КЕМ во 2007 г., 29 општини одговориле дека одржале седници, додека 14 општини дека немале седници. „Ако формирањето на комисиите е еден од параметрите за примена на ЗЕМ, нивната работа би била неопходен услов законот да заживее.“⁵²

Со оглед на тоа што бројчаниот приказ на актуелново истражување за 2018 година не е многу различен од претходната состојба од 2007 година може да се констатира дека генерално во оваа област податоците укажуваат дека се работи за стагнација, недоволна посветеност на законските обврски кои произлегуваат од ЗЕМЖМ од страна на самите КЕМ и нејзините членови. Самите советници и координатори ѝ даваат ниско ниво на важност и улога на комисијата, што води кон нефункционалност на локалните механизми за родова еднаквост.

На прашањето **кои теми и прашања најчесто се на дневен ред на седниците на КЕМ** добиени се 19 содржински одговори, додека 8 испитаници не биле запознаени, не биле присутни на седниците на комисиите или не дале релевантен одговор.

Од 19-те тематски одговори, во 8 опфатени се области како здравје на жени, вработување, образование, општо за родовата еднаквост, но и теми кои ги таргетираат специфичните позагрозени категории жени: Ромки, самохрани мајки со дополнителни финансиски и други потреби, млади девојки и жени со рак на дојка. Останатите 11 одговори се однесуваат на тоа дека од родов аспект се опфатиле прашања при разгледувањето на релевантните општински програми (како Програма за работа на КЕМ), планови, извештаи, назначувања во самата КЕМ и буџет, како и општи прашања за минати и идни активности на КЕМ и на општината.

⁵² *Ibid.*, 46.

Слични вакви наоди се среќаваат и во истражувањето на *Акција Здруженска Скопје* од 2007 година каде што КЕМ навеле дека ги разгледувале развојните планови и програми од сите сфери на надлежност на општините во соработка со општинските органи.⁵³ Сепак, со оглед на тоа што во ова ново истражување од 2018 година се наведуваат поконкретни теми за чувствителни категории жени, а не само конститутивни и процедурални прашања, може да се констатира дека постои извесен исчекор во однос на содржинското дејствување на КЕМ.

Сумарно, иако повеќето одговори се во суштина квалитетни во однос на содржината на активноста на КЕМ, сепак, како и во другите случаи се покажа дека има простор за работа, за запознавање и за мотивација на членовите на КЕМ во одредени општини.

На прашањето **дали за состаноците на КЕМ се водат записници, дали се јавно достапни и каде можат да се најдат** добиени се 27 одговори од кои 17 се изјасниле дека КЕМ води записници за состаноците, 4 испитаници не знаат дали се водат записници и 6 се изјасниле дека нема записници, што се врзува со неодржувањето на средби на КЕМ, но немало записници ни од претходните состави на КЕМ.

Од 17-те одговори според кои се водат и се чуваат записници од состаноците на КЕМ, според 4 одговори тие се објавуваат на веб-страницата на општината, 3 во службениот гласник на општината, додека доминира одговорот на 10 испитаници дека записниците се водат во општинската евиденција (архива, нормативна служба и сл.) и се достапни по барање.

Водењето записници е од значење за институционално паметење и континуитетот во работата, но и за транспарентноста на работата на КЕМ пред граѓаните. Оттука би можеле да констатираме дека доминира достапноста на информации и педантното чување записници, но поголема видливост се постигнува со објава на веб-страница, па идните заложби би требало да одат во таа насока. Истовремено бројката на незапознаени интервјуенти, но и на комисијска пасивност индицира неповолна состојба во одреден број општини.

На прашањето **кои општински развојни програми, планови, акти и одлуки се разгледувани на седниците на КЕМ во рамките на тековниот комисијски мандат** добиени се 26 одговори од кои 13 во позитивен контекст, а 13 одговориле дека немаат информација или дека не биле разгледувани општинските програми и планови главно бидејќи немало седници на КЕМ.

Од 13-те содржински и позитивни одговори, најголемиот број се однесуваат на тоа дека се разгледуваат повеќето општински развојни програми и други документи со зголемување на обемот на теми за кои се дискутира во однос на претходниот период. Понатаму се истакнати примери во кои комисијата предложила неколку мерки и активности во програмата за 2019 година како воведувањето на родово разделена статистика во темите од надлежност на ЕЛС, што дотогаш претставувало голем проблем, како и одговор дека во КЕМ биле разгледувани самите програми пред да одат на дневен ред во матичната комисија. Во друга КЕМ, за првпат поминала програма-

⁵³ *Ibid.*, 49.

та за уредување на градежно земјиште на КЕМ, програмата за социјална заштита била дефинирана како родово посензитивна, кај програмата која го третира образованието настанале промени во самата терминологија со правење разлика за ученик и ученичка, како и други промени во однос на рамноправно користење на буџетските средства во општината и од мажите и од жените. Уште 1 одговор е со позитивно значење за третирање на проблематиката за самохраните мајки, а значајна била и активноста во координација со комисијата за здравство преку ставање акцент на екологијата и загадувањето во општината, со правење стручни анализи и давање препораки за фабриките загадувачи за набавка на филтри. Еден одговор ја истакнал потребата за набавка на мамограф.

Од негативните 13 одговори се среќаваат изјави дека интервјуентите немале информација, не биле разгледувани општинските програми, планови и сл. затоа што немало седници; не функционирале правилно или ништо не успеале да разгледаат бидејќи не ги добиле материјалите од координаторот, иако тој е субјектот кој треба да ги доставува до КЕМ или од советот, што е контрадикторно бидејќи членовите на самата КЕМ се и членови на советот. Вкупноста на одговорот индицира преземање одговорност и префрлање на потребата за иницијативност на други.

Позитивните одговори на ова прашање се во насока на спроведување на одредбите од ЗЕМЖМ самата комисија да дава мислење по однос на материјалите и на предлозите за седниците на советот на ЕЛС, да учествува при креирањето и донесувањето на стратешките документи, особено при донесувањето на буџетот на ЕЛС, што значи се грижи за унапредување на родовата рамноправност и на еднаквите можности.

Сепак, и покрај квалитетното работење, односно исполнувањето на базичната законска обврска на КЕМ во некои општини, изедначена е бројката на одговори со негативно значење, што повторно го поткрепува заклучокот за постоење комисији во конкретните општини кои се нефункционални, речиси и да не постојат иако се формирани со одлука на советите на ЕЛС како постојно тело.

На прашањето **кои мерки и активности за унапредување на еднаквите можности на жените и на мажите ги има предложено КЕМ добиени се 24 одговори од кои 12 обезбедуваат информација за конкретни мерки и активности кои ги предложила КЕМ, 10 се изјасниле дека КЕМ нема предлози од кои дел се должат на нејзина целосна нефункционалност и 2 немаат информација.**

Дванаесетте позитивни одговори се сведуваат на тоа дека повеќето мерки кои ги предложила КЕМ се земени предвид од страна на советот и тие опфаќаат различни теми, како на пример, разгледувањето на акцискиот план за заштита од дискриминација, годишната програма за 2018 г. и за 2019 г., како и останатите стандардни документи во кои се барало застапеност на родовиот концепт и водење на родово разделени статистики. Предложените мерки се однесуваат и на сите програми на општината: програмата за градежно земјиште, за ЛЕР, за социјална заштита, за култура, за образование и сл. Во иста насока се согледувањата во „Проценката на процесот на креирање политики, буџетирање и децентрализација на локално ниво од родов аспект – Нацрт-извештај 2014 година“ каде што анализата на годишните програми, стратегии и акциски планови за еднакви можности на општините покажала дека некои од нив имале активности за изградба на систем за собирање на родова

статистика и речиси сите предвидуваале мониторинг индикатори на годишните програми и акциски планови за еднакви можности.⁵⁴

Најчести биле предлозите за зајакнување на капацитетите на КЕМ преку организирање трибини, работилници, обуки за родово буџетирање и родово сензибилизација за членовите на КЕМ, но и за наставниот и стручниот кадар во училиштата, а и за вработените во администрацијата. Опфатени се и прашања за руралните жени и жените Ромки, бесплатни годишни гинеколошки прегледи и за охрабрување за пријавување злоупотреби до ФЗО. Заложбите се однесувале и на воспоставување подеднаков третман и за жените и за мажите при вработувањето, како и подобрување на социо-економската положба на жената за да биде економски понезависна и конкурентна на пазарот на труд. Во конкретна општина се стремеле кон преземање мерки за ефикасна заштита на жените и на децата од насилство, како и за ангажираност на персонални асистентки во училиштата за деца со посебни потреби, со поголема координација меѓу АВРМ и Центарот за социјална работа.

Дванаесет одговори се со негативна конотација во смисла на тоа дека КЕМ нема предложено никакви мерки и активности или немале информација. Како причина за нереализација на работите во овој дел се наведува дека стагнирале во самата општинска администрација, како и тоа дека во тековниот комисииски мандат почетно работеле само на запознавање со можностите и со надлежностите кои како членови на КЕМ ги имаат и како би требало да дејствуваат, а најчесто разговорите за родовата рамноправност се одвивале неформално меѓу членовите без притоа да се стават како точка на дневен ред на формална седница на КЕМ.

Од состојбата на прикажаните одговори по однос на мерките и на активностите кои ги има предложено КЕМ за унапредување на еднаквите можности на жените и на мажите може да се констатира дека половина од испитаниците/испитаничките – 12, изразуваат позитивно значење со тоа што изјавите на интервјуентите се движат во насока на предложени мерки речиси во сите програми на општината, за вклучување на родовиот концепт во нив, а добрите проекти за вклучување на персонални асистентки во училиштата да продолжат, што покажува инвентивност во работата на полето на еднакви можности со свртување посебно внимание кон руралната жена во случај на отворање игрални (детски градинки) за да може жената да се вработи, да стане економски независна и конкурентна на пазарот на труд. Во склоп на позитивните одговори се и тие што ја истакнуваат поголемата вклученост на жената во економскиот и општествениот живот, посебно маргинализираните жени, како и воведување обврска локалните институции и одделенија во општината да собираат родово разделени податоци, како и вклучување на КЕМ во разгледување на буџетските импликации при воведување на родовиот концепт во сите општински развојни програми и планови. Од горенаведеното може да се констатира дека половина од одговорите покажуваат дека КЕМ покажува политичка волја за фактичко дејствување за подобрување на положбата на жената.

Истовремено половина од испитаниците/испитаничките одговориле дека не биле предложени никакви видливи мерки од КЕМ, членовите биле во фаза на запознавање и на водење неформални разговори, со постоење пречки за одвивање на процесот на преземање на конкретни мерки во самата администрација. Оваа бројка не е воопшто мала и повторно отсликува состојба на суштински нефункционална КЕМ.

⁵⁴ М. Ристеска, Е. Димовска, 50.

5.2. Објективни општински капацитети за реализација на мерки, на активности и препораки за еднакви можности во пракса

На прашањето дали и кои мерки и активности за унапредување на еднаквите можности на жените и на мажите, кои се предложени од страна на КЕМ, се земени предвид од страна на советот на општината при подготовка и усвојување на стратешки документи, на развојни програми, на акти и на одлуки и нивно имплементирање, најголемиот број на испитаници, 16, одговориле дека Советот на општината при подготовка и усвојување на стратешки документи не ги зема предвид мерките и активностите за унапредување на ЕМЖМ предложени од КЕМ, а 10 дека тој ги зема предвид овие предложени мерки.

Во однос на негативните 16 одговори, имајќи ги предвид одговорите на прашањата поврзани со бројот на одржани седници на КЕМ, логични се одговорите на овие испитаници од причини што комисиите до сега имале само конститутивни седници. Во овие одговори влегуваат и оние испитаници кои не дале одговор на претходното прашање поради немање соодветни информации, што може да укажува на одредена контрадикторност на овој со горенаведениот одговор. Пасивноста на комисиите за еднакви можности при советите на општините во таргетираните општини, и покрај тоа што имаат поддршка преку назначени координатори на КЕМ, лица кои се вработени во општинската администрација, а ниедна друга комисија нема такво лице, укажува на фактот дека самите советници се недоволно запознаени со можностите, со условите и со принципите за родова еднаквост и покрај поддршката што формално ја имаат од општинската администрација.

Помал, но значаен број на испитаници (10) одговориле дека имаат предложени мерки во стратегии, иницијатива за воведување на родово разделена статистика преку родово разделени податоци во програми и извештаи, воведување критериуми за еднаква застапеност на жени и на мажи како корисници на социјална заштита, изработена програма во предлог-верзија за работа на КЕМ, акциски план за заштита од дискриминација, заштита од насилство на жените и на децата и дека овие нивни предложени мерки се земени предвид и прифатени во програмите за 2019 година.

Може да се констатира дека во одредени општини советот е подготвен да ги прифати поголемиот број мерки предложени од КЕМ, односно манифестира политичка волја, но пасивноста, неодржувањето на седниците на КЕМ и непознавањето на концептот на родова еднаквост придонесува за субоптимални резултати.

На прашањето кои од предложените мерки, активности и препораки се спроведени досега добиени се 22 одговора од кои 12 лица, односно најголем број од интервјуираните одговориле дека не се спроведени никакви мерки, 4 интервјуенти одговориле дека не знаат и 6 обезбедиле одговори за конкретно спроведените мерки.

Најголемиот број одговори – 12, според кои општините немаат имплементирани мерки, означува две поенти. Прво, повеќе мерки се предложени од страна на КЕМ и се усвоени од страна на советот во формалните акти на општината од оние кои се спроведуваат во пракса. Имено, имплементацијата високо заостанува во однос на првобитниот делиберативен процес на донесувањето на актите и самото нивно усвојување. Второ, причините за ваквата субоптимална реализација можат да бидат сестрани, па доведено во контекст со малиот вкупен финансиски капацитет на

општините причините можат да бидат од финансиска природа, но земајќи ги предвид другите наоди од ова истражување причините можат да се најдат и во недостигот на политичка волја, неиницијативност или, пак, недостиг на човечки ресурси или давање приоритет на мерки од други области на општинското работење, а не од областа на родовите прашања. Ова ќе биде разработено во текстот подолу.

Во рамките на 6-те позитивни одговори се наведуваат неколку спроведени конкретни мерки како: зголемен фонд за деца со посебни заболувања, воведување две смени и работа во сабота за градинките, прифаќање на водење на родово разделена статистика, организација на трибини и поддршка за НВО за семејно насилство. Содржината на овие активности е соодветна, но бројот на спроведени мерки, сепак, е релативно мал, што ја потенцира потребата за поголема реализација на предложените и усвоени општински мерки во областа на родовите прашања.

На прашањето **дали општината има можности (човечки ресурси и финансии) да постапува по препораките на КЕМ**, од добиените 26 одговори 13 се сосема позитивни, односно општината има можности, и човечки и финансиски ресурси, да постапува по препораките на КЕМ. Добиени се 1 сосема негативен и 2 нејасни одговори, додека 10 испитаници одговориле дека можностите се делумни, односно дека имаат кадар, но недостигаат финансии.

Од позитивните би се издвоил еден одговор според кој, иако кадарот генерално соодветствува на потребите, проблем е што координаторот не е предвиден по систематизација и нема континуитет, т. е. тој е подложен на промена со менување на локалната власт, а од негативните би ги нагласиле одговорите според кои најголем дел од мерките не се спроведуваат токму поради недостиг на финансии, а во една општина е констатирано дека средствата од година в година се намалуваат.

Позитивните и негативните одговори се приближни, меѓутоа апсолутно преовладува аспектот дека општините имаат човечки ресурси да постапуваат по препораките на КЕМ, но она што недостасува се финансиите. Сепак, би ставиле извесна резерва во однос на позитивните одговори, со оглед на нивната висока бројка, при тоа споредено со фактот дека во 4 општини и нема функционална КЕМ, што значи дека интервјуентите имаат ограничен капацитет за процена на доволноста на нивните ресурси во нив.

5.3. Што и како работат КЕМ?

На прашањето **на кој начин се врши давањето приоритет за исполнување на препораките**, од добиените 20 одговори, најголем број од испитаниците/испитаничките, 12, одговориле дека до сега воопшто немале препораки од КЕМ или не дале релевантен одговор. Останатите 8 одговори се позитивни, но тематски различни.

Овде е проблематична бројката на негативни одговори бидејќи во претходните прашања се среќава повисока бројка на одговори во смисла не само на предложени мерки од страна на КЕМ, туку за прифатени од страна на советите делумно

за разгледување, а делумно за официјално инкорпорирање во актите на општината како програми, стратегии и акциски планови.

Поподобно би било да се земе предвид содржината на информираните интервјуенти кои наведуваат неколку начини на давање приоритет: според расположливите финансии и динамиката на трошење на општинскиот буџет, според највисок степен на загрозеност на конкретната целна група, а во некои општини селекцијата на приоритети се остварува преку комисија, советот, општинската администрација, а еден одговор наведува дека сите препораки од претседателката и координаторката на КЕМ се прифатени.

Најголемиот број на негативни одговори укажува на фактот дека немањето седници на комисиите за еднакви можности на мажите и жените директно влијае на квалитетот на работата на КЕМ. Сепак, советниците членови на КЕМ во голем дел се запознаени со механизмите кои им стојат на располагање за давање приоритет на препораките. Оттука произлегува дека проблемот со неодржување на седници на советот на општината се мултиплицира во сите сегменти при работењето и постигнувањето на резултати на комисиите, а во исто време и на советите.

Она што може да се констатира од вкупната слика од ова прашање е дека не постои механизам за давање приоритет на препораките на КЕМ, а и воопшто на принципот на креирање јавни политики. Секако дека давањето приоритет треба да биде во согласност со останатите општински приоритети и финансиските средства, но принципот за нивно утврдување изостанува од одговорите на испитаниците/испитаничките.

На прашањето дали КЕМ ги разгледува сите стратешки документи на општината (стратешки планови, акциски планови и проекти) за да се утврди родовата компонента добиени се 25 одговори од кои 9 се позитивни, односно дека КЕМ ги разгледува од родова перспектива сите општински документи, 15 се негативни одговори и 1 е нејасен.

Одговорите од ова прашање покажуваат дека стратешките документи, акциските планови, проектите за утврдување на родовата компонента генерално не се разгледуваат на КЕМ, од кои дел поради неодржување на седници. Иако законската регулатива укажува дека КЕМ треба да учествува во креирањето и донесувањето на стратешките документи, особено при креирањето и донесувањето на стратегија за развој на локалната самоуправа, донесувањето на буџетот на локалната самоуправа, статут, програма за работа на советот и др., што е предвидено во член 14, став 6, алинеја 2 од Закон за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на РМ“ бр. 6/2012) и Закон за изменување и дополнување на Закон за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на РМ“ бр. 166/2014), сепак резултатите се незадоволителни.

Овие одговори укажуваат дека најосновната функција на КЕМ е неосстварена во пракса и дека треба да се интензивира работењето на КЕМ за утврдувањето на родовата компонента во сите стратешки документи да биде оптимално.

На прашањето дали и колку често (конкретизиран одговор) КЕМ на своите седници поканува претставници на: органи, државни институции, организации,

здруженија, научни, стручни и јавни работници заради изнесување на нивни мислења по прашања што се разгледуваат на седниците на КЕМ добиени се 27 одговори. Најголем број од интервјуентите, дури 13, изјавиле дека на своите седници КЕМ не покануваат претставници на НВО, на институции, на научни, стручни и јавни работници, од кои дел поради нефункционалост на самите КЕМ. Пет интервјуенти не се запознаени со тематиката, а од 9-те изјави дека се повикуваат екстерни лица. 4-рица се изразиле дека тоа е само по исклучок, а 5 редовно организираат вакви средби.

Преовладува неповолна состојба на полето на соработка со претставници на: органи, државни институции, организации, здруженија, научни, стручни и јавни работници, што значи дека доминира дефицитот на мрежна соработка и неможност за соодветно искористување на придобивките од неа, како и користењето на ресурсите кои можат да им помогнат во реализација на заеднички проекти и интереси, а во интерес на унапредување на политиките за родова рамноправност. Можностите за користење на придобивки од соработка со други институции и НВО се многубројни и се неисцрпни. Оваа поента, кумулативно со наодите од неколку други прашања од истражувањето, укажува на фактот дека КЕМ имале само конститутивни седници, а не суштински седници на кои би разгледувале програми, стратешки планови, акциски планови, проекти кои, патем речено, им се законски регулирани обврски; укажува на пасивност, на неинвентивност или на недостаток на мотивираност кај членовите на КЕМ за проширување на нивните видици.

Одредени општини покажале интерес за вклучување на стручна јавност, претставници од централната и локалната власт, како и од НВО, што индицира одредено ниво на иницијативност и свест за придобивките од размената на сознанија и потенцијално искористување на стручни ресурси кое произлегува од ваквиот тип соработка.

Од горенаведеното може да се констатира дека преостанува големо неискористено поле на потенцијални можности во оваа област на институционално и вонинституционално вмрежување и искористување на стручните капацитети во државава.

5.4. Колкави се капацитетите на КЕМ?

На прашањето **дали сметате дека моменталната законска поставеност на КЕМ ѝ обезбедува функционалност** добиени се 27 одговори, а интервјуентите во најголем број, 20, одговориле дека законската поставеност на КЕМ обезбедува функционалност, 4 дале негативен одговор и 3 нејасни.

Од одговорите на интервјуентите кои посочиле потреба за дорегулирање со подзаконски акти се спомнува потребата за потесно регулирање на делокругот на КЕМ и на координаторот, превидување обуки, како и „дорегулирање на родовото буџетирање“.

Може да се издвои изјавата на еден од позитивните одговори според кој „законската поставеност на КЕМ е соодветна, но во пракса советниците ја маргинализираат КЕМ“.

Од овие одговори може да се констатира дека актуелната законската поставеност обезбедува функционалност на КЕМ. Други начини на кои од формално-правен аспект би можела да се подобри поставеноста на КЕМ е евентуално извесно дорегулирање на потесна материја со подзаконски акти.

На прашањето **дали општината има доволно стручен кадар за КЕМ да работи оптимално и кои профили ги има, а кои профили недостасуваат за активностите на КЕМ**, од 27 одговори најголемиот број на интервјуенти, 21, сметаат дека општината има доволно стручен кадар и не недостасуваат кадри за специфични активности, а 6 интервјуенти изјавиле дека има недостиг на соодветен кадар.

Од позитивните одговори се наведува доволноста и соодветноста на профили во општината, па се наведуваат и советници и вработени во администрацијата од различни области и со високо образование: доктори, социјални работници, економисти, правници, здравствени работници и педагози.

Од одговорите кои изразуваат кадрова недоволност се наведува евентуална потреба од социјален работник, од психолог, од правник, а и од лице за помош при изработка на проекти, како и дообуки за родови прашања за општинската администрација. Во овој контекст би издвоиле еден целокупен одговор според кој „*кадарот е расплинат на повеќе области и нема доволно време да се посвети на родова еднаквост, а потребни се и обуки за секој состав на КЕМ и координаторот и заменик-координаторот да бидат предвидени според систематизацијата*“.

Според перцепцијата на испитаниците/испитаничките, базично, доминира кадрова доволност и соодветност во однос на конкретните профили потребни за обезбедување на работата на КЕМ или на општината во областа на родовите прашања, иако е конзистентна потребата за специфично дообучување во оваа област на секој нареден состав на КЕМ.

На прашањето **дали во општинскиот буџет се издвојуваат средства за инкорпорирање на принципот на еднакви можности на жените и на мажите во општинските политики и програми**, од вкупно 27 одговори 6 одговориле позитивно, 10 одговориле дека издвоените средства се мали, 9 одговори се негативни и 2 немаат информација.

Од приложените одговори, од кои само 6 се во позитивна конотација, а останатите 21 во негативна, апсолутно е маркантна состојбата на недостиг на финансирање на принципите на еднакви можности во локалната самоуправа со оглед на тоа што дури 19 одговори индицираат нефинансирање или недоволност во финансирањето. Понатаму, од одговорите со негативен контекст, се диференцираат 6 кои изразиле дека издвоените средства се недоволни, а 3 дека се предвидени малку средства во програмите со родов аспект, но не е издвоена посебна ставка, па не постои прецизен увид во состојбите поради неводење на родово разделени статистики, што исто е проблем кој треба да се адресира. Сумарно, токму во оваа точка да може да се идентификува јазол на нефункционалност и неможност за доследно спроведување на родово сензитивни јавни политики.

Од друга страна, во перспектива, имајќи го предвид ратификувањето на Истанбулската конвенција⁵⁵ од страна на нашата држава и она што оваа ратификација го повлекува како измена на повеќе закони: Законот за превенција, спречување и заштита од семејно насилство, Законот за еднакви можности меѓу мажите и жените, Законот за спречување и заштита од дискриминација, Закон за семејство, Закон за заштита на децата и други, можно е во иднина да се направи мал позитивен исчекор во однос на финансирањето кој ќе се одрази и на локално ниво во креирањето политики, буџетирањето, водењето на родово разделена статистика, а со тоа и можности за подобро инкорпорирање на принципот на еднакви можности на мажите и на жените.

На прашањето **дали КЕМ има можност да искористи дел од буџетот на општината за остварување на нејзините потреби**, од добиени 24 одговори 18 сметаат дека има таква можност, 3 одговора се нерелевантни и 3 сметаат дека таквите можности се минимални бидејќи општинскиот буџет е многу мал.

Од мноштвото позитивни одговори, најголем дел од интервјуираните кои сметаат дека има можност да се искористат дел од средствата од општинскиот буџет тоа го условуваат со постоењето соодветни стратешки документи (планови и програми), со проактивноста и со волјата на членовите на КЕМ, но и со расположението и со политичката волја на градоначалникот и на советот.

Законската регулатива, а пред сè ЗЕМЖМ, посочува широки можности за КЕМ во креирањето на политиките и на буџетот на ЕЛС, давајќи им законски овластувања да влијаат и да придонесуваат кон родово сензитивни политики и буџети и унапредување на еднаквоста меѓу жените и мажите на локално ниво.

Воедно, во Годишниот извештај за имплементација на Стратегијата за родово еднаквост за 2016 година, една од препораките за нејзино спроведување гласи: „Со цел спроведување на законските обврски и стратешки приоритети за унапредување на родово еднаквост, неопходно е органите на државната управа и единиците на локалната самоуправа во рамките на сопствените буџети да алоцираат финансиски средства и да имаат проактивен став кон прашањето на родовата еднаквост“.⁵⁶

Може да се констатира дека законски предуслови и можности, односно простор за дејствување во однос на прашањето за алоцирање средства по иницијатива и за потребите за спроведување на политики на КЕМ постојат, меѓутоа ако се земат предвид одговорите од претходното прашање и вкупниот државен и општински финансиски капацитет, ваквите можности се сведуваат на теорија, додека практично не се одвојуваат доволно средства за имплементирање на родови политики на локално ниво.

На прашањето **дали КЕМ и општината поседуваат и користат родово разделени статистички податоци, дали прават анализа на овие податоци и на актуелните состојби со цел идентификување на родовите јазови и на трендовите во областа на еднаквите можности на жените и на мажите во сите сфери на јавниот и приватниот живот**, од 26 одговори мноштвото од испитаниците/испита-

⁵⁵ Конвенција на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство, Истанбул 11.05.2011 <<https://rm.coe.int/168046253a>>

⁵⁶ МТСП, Годишен извештај за имплементација на Стратегијата за родово еднаквост за 2016 година, Скопје 2017, 13.

ничките, односно 11 наведуваат дека КЕМ и општината не користат родово разделени податоци, 8 дека користат, од кои 4 одговориле дека делумно користат родово разделени податоци, 2 дека имаат такви податоци, но дека тие не се користат за правење анализи, а 1 дека воведуваат родово разделена статистика и дека ќе поседуваат такви податоци од следната година. Седум испитаници не знаат или дале нејасен одговор.

Од добиените одговори произлегува дека сè уште не постои распространета пракса за користење на родово разделени податоци во општините и не се идентификува соодветно нивната потреба. Онаму каде што се користат вакви податоци тие се делумни и не служат за анализирање на состојбите и за преземање конкретни мерки.

Од друга страна, ЗЕМЖМ, во член 18 – „Прикажување на статистички податоци“, предвидува дека ЕЛС се должни да прибираат и да обработуваат пологово разделени статистички податоци.⁵⁷ Во однос на ова задолжение, во делот за прекршочни одредби, дури е предвидена глоба за неисполнување на обврската.⁵⁸

Во публикацијата „Третманот на родот во општинските програми и буџети: Сумарен извештај од следење во општините Струмица, Кавадарци, Радовиш, Центар и Карпош“⁵⁹ од Акција Здруженска Скопје од 2018 година е посочено дека „повеќето општини ниту прибираат ниту располагаат со родово релевантни податоци, освен основни демографски показатели какви што се половата структура на населението, делумни статистички податоци по пол за учеството на пазарот на труд, и вработените во некои од институциите во надлежност на општината“.

Ваквите констатации ја потврдуваат потребата од посериозен пристап кон прибирањето, евидентирањето и обработката на родово разделени податоци кои се влезна точка за подготовка на соодветни родови анализи и утврдување на приоритети при креирањето на соодветни јавни политики, изработка на стратегии, планови и програми кои треба да се инкорпорираат во општинските буџети, а што се основни обврски на членовите на КЕМ и на координаторите.

Од вкупно 26 испитаници кои одговориле на прашањето какви обуки за градење на капацитетите поврзани со родовите прашања (со наведување на темите) имаат посетувано досега и во чија организација биле тие, мноштвото,

⁵⁷ Во согласност со Законот за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 6/12, 166/14, чл. 18 - Прикажување на статистички податоци:

„Собранието, Владата, органите на државната управа, правосудните органи и другите државни органи, органите на единицата на локалната самоуправа, правните лица на кои со закон им е доверено вршење дејности од јавен интерес, здруженијата, фондациите, јавните претпријатија, образовните установи, установите во областа на социјалната заштита, здравствените установи, политичките партии, средствата за јавно информирање, трговските друштва и други субјекти кои со закон се должни да прибираат, евидентираат и обработуваат статистички податоци, се должни овие податоци да ги прикажуваат според полова припадност и да ги доставуваат до Државниот завод за статистика“.

⁵⁸ Чл. 42, ст.1, Закон за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 6/12, 166/14: „Глоба во износ од 70 до 110 евра во денарска противвредност ќе се изрече за прекршок на службеното лице во субјектите од член 18 од овој закон ако не ги прибираат, евидентираат и обработуваат статистичките податоци разделени по пол и не ги доставуваат до Државниот завод за статистика.“

⁵⁹ М. Савовска, *Третманот на родот во општинските програми и буџети: Сумарен извештај од следење во општините Струмица, Кавадарци, Радовиш, Центар и Карпош*, Здружение за унапредување на родовата еднаквост Акција Здруженска, Скопје 2018, 17.

односно 18 испитаници/испитанички имаат посетувано обуки кои опфаќаат теми поврзани со: родово одговорно буџетирање, родово еднаквост, заштита од дискриминација, родови аспекти во креирање политики, социјална инклузија на локално ниво, основна обука за род и за пол, родово сензибилизација, семејно насилство и Истанбулска конвенција. Петнаесет од нив посетувале обуки кои биле организирани од страна на невладини организации, на УНДП, на ЗЕЛС, на МТСП, а 3 биле на обуки организирани преку политичките партии. Осум од интервјуираните лица се изјасниле дека немаат посетувано обуки.

Од испитаниците/испитаничките кои одговориле позитивно, најмногу обуки, вообичаено, имаат посетувано координаторите/координаторките за еднакви можности при општините, а кои биле организирани најчесто од невладини и меѓународни организации, а поретко од политички партии. И покрај тоа што дел од обуките кои се однесуваат на базичните концепти се поминати од дел од општините, сепак, значаен дел од обуките опфатиле парцијални теми кои не се доволни за оптимален степен на обученост на комисиите.

Осум од интервјуираните лица, кои директно се вклучени во работата на КЕМ, немаат воопшто посетувано обуки (ниту основни) кои се неопходни за разбирање на родовиот концепт, на обврските и на задачите на самата комисија, што претставува и пречка за нивна активна партиципација во работата на КЕМ.

Од добиените одговори може да се констатира дека, иако МТСП и ЗЕЛС организираат одредени обуки и едукативни средби, значајни организатори и фактички извори на ресурси се граѓанските и меѓународните организации, што наведува дека РСМ самостојно нема доволен институционален капацитет за реализација на оптимален број квалитетни обуки во овој домен во континуитет. Исто така високиот број лица кои посетиле обуки укажува на тоа дека заложби во овој домен постојат, но недостига сеопфатност и континуитет во ваквата наобразба.

На прашањето **дали сите членови на КЕМ имаат поминато обука за родови прашања (родово сензибилизирање, родово одговорно буџетирање и родово интеграција), од 26 одговори, дури 16 се негативни. Осум од испитаниците/испитаничките не знаат или не се сигурни во одговорот, а потврдно одговориле 2** без дополнително образложување дали тоа се однесува на сите членови од КЕМ и за какви обуки станува збор.

Големиот број интервјуирани лица кои дале негативни одговори, заедно со оние кои немаат или не го знаат одговорот, повторно укажува на недоволен опфат на релевантните субјекти бидејќи за ефективна работа на комисиите потребно е сите членови на КЕМ да владеат со темите кои се директно врзани со нивната работа во согласност со законските надлежности.

Во однос на прашањето **кои теми и области би требало да бидат опфатени во некои идни обуки, од вкупно 26 одговори 13 испитаници/испитанички одговориле дека им се потребни основни обуки** за родово сензибилизација, основи за род и за пол, но и обуки за надлежностите и за важноста на КЕМ, подготовка на документи во надлежност на КЕМ, како и дисеминација на информации за значењето на комисијата и за Законот за еднакви можности. Шест од нив сметаат дека им се потребни обуки за тоа на кој начин треба да се изработуваат стратегијата и

плановите. Останатите 13 наведуваат различни теми: потреба од конкретни примери за примена на знаењето од другите обуки, понатаму обуки за борба против семејно насилство и злоупотреба на жената, здравство, социјална заштита, бизнис, деца, лица со посебни потреби, професионално ангажирање на жени и стереотипни професии, но и за изработка на апликации за проекти со чија помош би можеле да се приберат дополнителни финансии за остварување на родова агенда.

Она што е специфично за ова и за претходните две прашања е дека не се сите општини со исто ниво на поминати обуки. Така, во согласност со одговорите на испитанците, општините по ова прашање би можеле да се категоризираат во 3 групи:

1. Општини со сосема нефункционална КЕМ, каде што испитаниците/испитаничките не поминале никакви обуки – Демир Капија, Пехчево, Неготино и Берово.
2. Општини во кои имало некакви обуки, но сепак има голема потреба од нив – Кавадарци, Штип, Делчево и Свети Николе.
3. Општина Велес каде што голем број релевантни лица (со нагласок на сите актуелни членови на КЕМ) имаат поминато обуки и заситена е областа на базични обуки за родови прашања, родово сензитивно буџетирање и сл., па во оваа општина се наведува потребата од евентуални обуки со практични примери за реализација на наводно веќе сфатените концепти.

Шареноликоста на темите за кои се заинтересирани и сметаат дека им се потребни на испитаниците/испитаничките ја потврдува констатацијата за недоволната обученост за родови прашања на членовите на КЕМ и упатува на потребата од конзистентност при подготовка на програми за обуки на членовите, но и за индивидуален и менторски пристап при креирање и реализирање на едукативните програми.

Сепак, она што е најбитно е дека високиот број одговори врзани за потребата од базични обуки, особено за објаснување на надлежностите на КЕМ, опусот и дострелот на нејзиното функционирање, се најалармантни бидејќи имплицира недоволен мотив на членовите да се запознаат и да се потпрат на малиот број законски одредби каде што се предвидени ваквите надлежности и нивните задачи, како и на претежна пасивност на локалните власти во смисла на тоа да се чека иницијатива од екстерен субјект како централната власт, странска или домашна НВО да даде потстрек за дејствување.

На прашањето **дали постои механизам за институционално паметење и пренесување на стекнатите знаења, вештини и искуства на полето на еднаквите можности на жените и на мажите, со оглед на фактот што мандатот на членовите на КЕМ е ограничен на 4 години, од 27 добиени одговори 16 се негативни, 10 позитивни и 1 дека не знае.**

Најголем дел од интервјуираните лица (16) одговориле дека не постои механизам за институционално паметење и пренесување на стекнатите знаења, вештини и искуства на полето на еднаквите можности на жените и на мажите за што како најголема причина ги наведуваат инертноста на претходните членови на КЕМ и на координаторот за КЕМ, неповолната законска регулатива со што се ограничува ман-

датот на КЕМ, но и потребата за едукација на сите новоназначени членови на КЕМ, но и на целокупните совети на општините од чиј состав се бираат членовите на КЕМ.

Од позитивните одговори, сепак, дури 5 од испитаниците/испитаничките сметаат дека ваквиот механизам е со делумни ефекти и мислат дека тоа е изводливо преку преносот на стратешките документи, на оперативните планови и програми, како и на записниците од работата на КЕМ. Исто така сугерираат дека знаењето може да се трансферира преку координаторот и во иднина тоа е возможно доколку се зголеми соработката меѓу поранешните и актуелните координатори и членови на КЕМ, доколку се промени законската регулатива и/или со примена на електронски прирачници.

Најголемиот дел на негативни одговори заедно со половина од позитивните кои упатуваат на делумен трансфер на знаења и вештини доведува до недвосмислена констатација дека не постои стандардизиран механизам за институционално паметење и пренос на знаења и на вештини во општините на полето на еднаквите можности на мажите и на жените за што особена пречка е ограничениот мандат на членовите на КЕМ, недоволниот пристап до стратешките документи и програми, неиницијативноста за проучување на документите од претходните состави онаму каде што ги има, недоволната соработка меѓу поранешните и актуелните членови на КЕМ, но и меѓу КЕМ и координаторите/координаторките за еднакви можности. Се сугерира дека состојбата може да се подобри со зголемена соработка, со проактивност на координаторите, но и со промена на законската регулатива.

Во однос на прашањето кој би можел да помогне КЕМ и координаторот за еднакви можности да ја унапредат својата функционалност и ефикасност во работењето – дали тоа е централната власт, Министерство за труд и социјална политика, граѓанските организации и на каков начин, од 25 одговори 23 се изјасниле дека сите субјекти би биле од корист, па се наведуваат централната власт како целина, МТСП, МФ со издвојување средства, ЦСР, ЗЕЛС и градоначалникот како институционални субјекти, а истите 23 испитаници ги наведуваат и НВО како ентитети кои би можеле да ја унапредат работата на КЕМ. Само 2 одговора се врзуваат исклучиво за членовите на КЕМ и некој вид експерт кој не произлегува од горенаведените институции и организации.

Иако позитивните одговори се диференцираат според тоа на кој субјект интервјуираните лица даваат приоритет, од кои доминираат МТСП, МФ и НВО, сите сугерираат потреба од заедничко работење во насока на зголемување на ефикасноста и на ефективноста на КЕМ.

На прашањето што сметаат дека треба да се направи за да може да се зголеми волјата за работа и активноста на КЕМ, добиени се 23 диверзифицирани одговори.

Седум од испитаниците/испитаничките сметаат дека е најважно да се обезбедат поголеми и понезависни финансиски средства за да се зголеми волјата за работа на членовите на комисијата и да се реализираат предложените активности од нејзина страна. Девет од интервјуираните лица сметаат дека КЕМ треба да биде проактивна, да ѝ се обезбеди помош за координација и за едукација на члено-

вите на КЕМ, како и почеста комуникација и состаноци на КЕМ. Две лица сметаат дека волјата ќе се зголеми доколку се реализираат предложените идеи и активности на КЕМ од страна на советот. Еден одговорил дека зависи од интересите на членовите на КЕМ, 1 дека треба законски да се обврзат членовите да се активираат, 1 дека треба да одржуваат обуки за млади, 1 дека е потребна и морална и финансиска поддршка, 1 дека треба да се зголемат надлежноста и значењето на КЕМ и 1 дека треба да се зголеми нивото на знаење на членовите на КЕМ.

Од одговорите на ова прашање може да се констатира дека најголем дел од интервјуираните лица сметаат дека финансиите и самоиницијативното исполнување на законските обврски на членовите ќе влијаат и за зголемување на активноста на членовите на КЕМ. Исто така како значаен сегмент за успешноста и за волјата за работа се истакнати и меѓусебната координација и поддршката на идеите на КЕМ од страна на советот.

5.5. Соработка со други субјекти

На прашањето **дали КЕМ/координаторот имаат контакт со граѓански организации кои се занимаваат со родови прашања (и човекови права), од вкупно 22 одговори мноштвото се позитивни, односно добиени се 15 позитивни и 7 негативни одговори.**

Од испитаниците/испитаничките 15 се изјасниле дека имаат контакти со граѓански организации кои се занимаваат со родови прашања и човекови права, од кои 4 сметаат дека таа соработка е ограничена на една граѓанска организација или дека се сведува само на контакти, но не и на комуникација и на соработка. Седум од испитаниците/испитаничките одговориле дека немаат комуникација и соработка со граѓански организации, од нив 3 како причина за таквата состојба го наведуваат непостоењето граѓански организации од оваа област во нивните општини, додека 4 од испитаниците/испитаничките не знаеле да одговорат на ова прашање.

Од одговорите може да се констатира дека поголем дел од општините имаат контакти со граѓански организации кои се занимаваат со родови прашања и човекови права (онаму каде што постојат такви организации), што имплицира одредено ниво на свест и кооперативна настроеност кај КЕМ и координаторите за значењето на користењето на граѓанските организации како ресурс и како институционално-граѓанска спона. Сепак, значаен број од испитаниците/испитаничките исто така наведува дека не постои соработка со граѓански организации. Законот за еднакви можности е дециден во однос на соработката на КЕМ и на координаторот при ЕЛС и нив ги задолжува да воспостават соработка со граѓанските организации кои работат на полето на еднаквите можности⁶⁰. Ова подразбира дека иницијативата за таквата соработка треба да потекнува и од самите членови на КЕМ и од координаторот при општините, што најчесто не е случај бидејќи граѓанските организации се тие кои ги вклучуваат општините во обуки кои се во нивна организација и во реализација на проекти од доменот на родовата рамноправност, заштитата од дискриминација и насилството

⁶⁰ Чл. 14, ст. 4, Закон за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 6/12, 166/14: „Органите на единиците на локалната самоуправа се должни да соработуваат со здруженијата на работодавачите, синдикатот, граѓанските организации и здруженија активни на полето на еднаквите можности со цел да обезбедат предлози и мерки за постигнување на целта на Законот“.

врз жени. Ваквата констатација е содржана и во дел од заклучоците на мониторингот на примената на Законот за еднакви можности на жените и мажите во рамките на локалната самоуправа во Република Македонија⁶¹, што го реализирало *Здружението на граѓани Акција Здруженска Скопје* во 2009 година. Таму се наведува дека остварените мерки и активности на општините, во согласност со Законот за еднакви можности, во најголем број се по иницијатива на граѓанскиот сектор. Истовремено најголемиот број од преземените мерки и активности се финансиски поткрепени од граѓанските организации и од фондациите. Сепак, десет години подоцна, ситуацијата не е значајно поразлична, што упатува на недостиг на иницијативи од страна на КЕМ и на координаторите кои се со мандат овластени да дејствуваат проактивно во правец на воспоставување и на интензивирање на веќе постоечката соработка со граѓанските организации на начин што таквата двонасочна комуникација и соработка би резултирала со зголемен притисок кон донесувачите на одлуки за инкорпорирање на родовиот концепт во: работата, политиките, плановите и буџетот на општините.

По однос на прашањата **дали сметаат дека има потреба од таква комуникација (меѓу КЕМ/координаторот и граѓанските организации) и дали се расположени за востановување на редовни канали за комуникација, односно редовни средби со граѓанскиот сектор од областа на родовите прашања со цел оттаму општината да црпи емпириски информации за состојбите во конкретната општина во областа на родовите прашања, како и за новите светски и државни текови, сите 27 испитаници/испитанички унисоно одговориле потврдно на овие две прашања и ја потенцирале потребата од неопходност за соработка со граѓанските организации со што би се унапредила работата на КЕМ.**

Оваа едногласност потврдува дека со унапредување на комуникацијата со граѓанските организации би се зголемиле и можностите и потенцијалот на членовите на КЕМ, а и е одразено ниво на спремност и на расположеност на членовите на КЕМ и на координаторите/координаторките за ЕМ во општините да ги третираат граѓанските организации како сојузници, извори на податоци и поддржувачи во остварување на законските надлежности и унапредувањето на нивната работа.

На прашањето **дали комисијата користи податоци од научни истражувања и од истражувања од граѓанскиот сектор и дали планира воопшто да ги користи**, добиени се 26 одговори од кои 13 негативни, 10 позитивни и 3 не знаат.

Мнозинството од интервјуентите, вкупно 13, наведуваат дека комисијата не користи податоци од научни истражувања и истражувања од граѓанскиот сектор. Четири од интервјуентите кои одговориле негативно би сакале во иднина да користат вакви податоци бидејќи, како што наведуваат, тоа би им било од корист во функционирањето како комисија, а граѓанските организации можат да им дадат „многу инструкции, многу новости, многу различни теми на коишто може да се дискутира“, додека двајца од интервјуентите кои одговориле дека не користат податоци од научни истражувања, сепак, наведуваат дека користат податоци од локални институции и од Агенцијата за вработување, како и од годишни извештаи на Министерството за труд и социјална политика.

Десет интервјуенти позитивно одговориле на прашањето и дел од нив наведуваат дека користат податоци и од државни органи како Државен завод за статистика

⁶¹ Б. Бадаревски, М. Савовска, 52.

и од локални здруженија, како и од *Реактор – Истражување во акција*, од *Центарот за истражување и креирање на политики*, од етаблирани граѓански организации кои вршат пообемни, национални истражувања.

Бројноста на добиените негативни одговори укажува на неповолна состојба во која мноштвото општински комисии, при извршувањето на своите надлежности, не го применуваат научниот пристап кој можат да им го овозможат ваквите истражувања при идентификување на состојбите и на решенијата за унапредување на родовата рамноправност и еднаквите можности или при аргументирање на заземените ставови, позиции, мислења, мерки или одлуки кои ги донесуваат. Сепак, во сетот на одговори, во негативна конотација, воочливи се и заложби за извесна студиозност кај мал дел од комисиите кои својата работа ја темелат на официјални податоци кои ги прибавуваат од локални или централни институции, кои ги поседуваат и ги пласираат во јавноста. Дека постои свест и потреба за подигање на степенот на студиозност во работењето на комисиите укажуваат четири од тринаесетте негативни одговори на интервјуенти, кои говорат дека кај членовите на комисиите постои свесност за бенефитите и волја во иднина да користат податоци од научни истражувања и од истражувања од граѓански организации.

Десетте позитивни одговори на ова прашање говорат дека дел од општинските комисии ги препознаваат значењето и користа на податоците кои ги црпат од репрезентативни истражувања на државни органи како, на пример, Државниот завод за статистика, од локални здруженија, како и од етаблирани граѓански организации кои вршат пообемни, национални истражувања, што имплицира дека дел од комисиите знаат да го користат истражувачкиот потенцијал на граѓанските организации и на државните институции како ресурс во своето функционирање, како и дека поседуваат истражувачки вештини и поголем степен на аргументираност и научна заснованост на позициите, на активностите, на мерките и на одлуките на овие комисии.

На прашањето **како се обезбедува видливост на работата на КЕМ за општата популација**, од вкупно 25 добиени одговори 16 испитаници дале одговор врзан за начинот на објава на работата на КЕМ, а 9 сметаат дека работата на КЕМ не е видлива за општата популација.

Од 16-те позитивни одговори, 13 испитаници одговориле дека видливост на работата на КЕМ за општата популација се обезбедува со поставување информации на општинската веб-страница. Од нив 9 ги наведуваат и медиумите (локални ТВ и радио) како начин на кој општата јавност се информира за работата на КЕМ, додека 3 ги наведуваат и општинските гласила. По еден интервјуент, од оваа група одговори, ги наведуваат уште и огласната табла, инфобилтените, публикации и фејсбук-страницата на општината, додека тројца наведуваат повеќе начини на кои општата јавност се запознава со работата на КЕМ, меѓу кои: објавување на веб-страницата на општината, на трибини, кампањи, преку соопштенија до јавноста, гостувања на членови на КЕМ на локални медиуми, на работилници, едукации, презентации со вклучени сите локални установи и институции, социјални мрежи и фејсбук-страница на општината и средби со граѓани.

Од позитивните одговори на мнозинството на интервјуенти може да се констатира дека мноштвото општини за работата на КЕМ ја информираат општата јавност, и тоа со користење на разновидни канали за комуникација и информирање на граѓаните. Следејќи ги модерните тенденции, најмногу експлоатирани се модер-

ните информатички технологии и современите медиуми како што се општинските веб-страници кои служат како доминантен канал за информирање на јавноста, што е позитивен тренд и индицира дека повеќето општини во сегментот на обезбедување на транспарентност и информирање за работата на КЕМ ги уважуваат навиките на македонските граѓани кои во многу голем обем од дури 79,2 % од вкупната популација на возраст од 15 до 74 години користат интернет⁶². По општинските веб-страници, втор најчесто експлоатиран канал за информирање и за промоција на работата на КЕМ се локалните телевизии и радија, што наведува на заклучок дека општините се трудат да го досегнат и оној дел на граѓани, најчесто припадници на повозрасната популација, кои не користат или помалку користат интернет. Одговорот на 3 интервјуенти кои ги посочуваат и општинските гласила укажува дека дел од општинските КЕМ користат и други информативни ресурси со кои располага општината со цел во што поголем опфат да се информира и да се допре јавноста со информации, а на овој заклучок упатува и одговорот на 4 интервјуенти од оваа група одговори, кои поединечно наведуваат дека за таа цел КЕМ ги користат уште и огласната табла, инфобилтените, публикации и фејсбук-страницата на општината. Одговорите на тројца интервјуенти кои наведуваат јавни настани и дебати и средби со граѓани како модус упатува на заклучок дека дел од општините ги ползуваат и конвенционалните канали на директни и непосредни контакти со граѓаните за претставување на работата на КЕМ, што индицира и тенденција за останување во непосреден контакт со граѓаните од кои можат да црпат изворни информации за нивните потреби во доменот на родовата рамноправност и еднаквите можности.

Сепак, не е занемарлив бројот на интервјуенти според кои воопшто не се обезбедува видливост на работата на КЕМ, што значи дека постои извесен информациски молк за КЕМ и дека јавноста не добива релевантни информации за функционирањето на КЕМ, што укажува на неидентификување на значењето на транспарентноста и на инволвирањето на јавноста во процесите од доменот на родовата рамноправност и еднаквите можности.

На прашањето **дали постои меѓуопштинска соработка на полето на еднаквите можности на жените и на мажите и како се одвива таа**, од добиени 25 одговори 11 се негативни, 11 позитивни и 3 неинформирани.

Може да се констатира дека еднаков број интервјуенти, по 11, наведуваат дека не постои, т. е. дека постои меѓуопштинска соработка на полето на еднаквите можности меѓу жените и мажите. Притоа 11 интервјуенти кои наведуваат постоење на меѓуопштинска соработка на ова поле наведуваат повеќе начини на кои се остварува оваа соработка, па според честотата тоа се следниве модалитети: 5 наведуваат дека таа се остварува по пат на регионални обуки и работилници, 5 преку средби организирани од ЗЕЛС, 2 интервјуенти наведуваат дека соработката се случува на средби организирани од страна на Програмата за развој на Обединетите нации (UNDP), 2 интервјуенти преку проекти реализирани од граѓански организации, а еден интервјуент наведува соработка преку проекти во рамките на *Центарот за развој на Вардарскиот плански регион*. Три интервјуенти не знаат дали постои и како се одвива меѓуопштинската соработка на полето на еднаквите можности на жените и на мажите.

⁶² Република Македонија Државен завод за статистика, „Соопштение – Користење информатичко-комуникациски технологии во домаќинствата и кај поединците, 2018 година“, достапно на <<http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/8.1.18.29.pdf>>

Од еднаквиот број негативни одговори произлегува дека во одредени општини постои и неповолна состојба во доменот на меѓуопштинската соработка на полето на еднаквите можности меѓу жените и мажите, непостоење капацитети, свест и волја кај општините да ги користат придобивките што може да ги донесат за општините различни облици на меѓуопштинска соработка, кои преку здружување на материјални, финансиски и други општински ресурси за реализација на заеднички проекти, интереси и цели во вршењето на надлежностите можат да направат значителни исчекори во унапредувањето на состојбите во доменот на еднакви можности.

За разлика од ова, 11 позитивни одговори одразуваат поинаква состојба во дел од општините, кои меѓусебно соработуваат на полето на еднаквите можности, со тоа што одговорите упатуваат на заклучок дека формите и облиците на меѓуопштинска соработка, иако се разликуваат од формално предвидените со Законот за меѓуопштинска соработка⁶³, ја одразуваат спремноста на општините заеднички да ги третираат и да ги градат општинските капацитети за прашања од заедничко, регионално значење за состојбите на полето на родова рамноправност и еднакви можности. Заеднички именител на различните облици на меѓуопштинска соработка што ги користат општините се регионалните едукациски и настани за јакнење на општинските капацитети во доменот на родовата рамноправност и еднаквите можности при што општините, наместо сопствените, најчесто ползуваат ресурси на други субјекти и се потпираат на надворешни организатори како што се: ЗЕЛС, Програмата за развој на Обединетите нации (UNDP), граѓански организации и *Центарот за развој на Вардарскиот плански регион*.

Иако ова се позитивни трендови, сепак генералната слика индицира дека општините се наоѓаат на базично ниво на меѓуопштинска соработка на ова поле, со идентификуван широк простор, во согласност со законот, во иднина ваквите активности и иницијативи да се надоградуваат и да се подигаат на повисоко ниво на соработка меѓу општините. Ваква состојба е утврдена во едно од најраните истражувања во оваа област кое датира од 2006 година, насловено како „Родовата еднаквост и локалната самоуправа: општина Велес“ на *Здружение на граѓани Акција Здруженска Скопје*, каде што на локалните власти им се препорачува регионално здружување заради поуспешно и покоординирано дејствување на планот на интеграција на родовата перспектива.⁶⁴ Покренувањето иницијативи од областа на родовата еднаквост како прашање на меѓуопштинска и регионална соработка е, исто така, една од препораките во истражувањето насловено „Мониторинг на примената на Законот за еднакви можности на жените и мажите во рамките на локалната самоуправа во Република Македонија“, реализирано во 2009 година од *Здружение на граѓани Акција Здруженска Скопје*.⁶⁵

На прашањето **дали КЕМ или општината има редовен контакт, односно канали за комуникација со централни државни институции како Министерството за труд и социјална политика, Министерството за финансии, Министерството за здравство, Собранието на РМ и други**, од добиени 25 одговори 10 се изразиле

⁶³ Закон за меѓуопштинска соработка, *Службен весник на РМ*, бр. 79/09.

⁶⁴ Б. Бадаревски; локален тим за прибирање податоци Р. Панова.... (и др.), *Родовата еднаквост и локалната самоуправа: општина Велес*, Здружение на граѓани Акција Здруженска, Скопје 2006, 66.

⁶⁵ Б. Бадаревски, М. Савовска, 54.

дека не постојат вакви редовни канали за комуникација, а 15 одговориле дека или КЕМ или општината има контакти со наведените субјекти.

Од мноштвото позитивни одговори, 8 интервјуенти наведуваат дека КЕМ има редовни контакти и комуникација со централни државни органи, и тоа најчесто со собраниската Комисија за еднакви можности на жените и мажите која редовно ги повикува на состаноци, со МТСП и со ЗЕЛС, додека со други министерства и централни институции нема комуникација. Оттука произлегува дека постоечката комуникација е фокусирана само на релевантните институции на централно ниво, и тоа само во рамките на активностите и средби што ги организираат овие институции како дел од нивната работа, но и дека КЕМ ги следат трендовите, состојбите и новитетите на полето на родова рамноправност и еднакви можности на жените и на мажите. Исто и останатите позитивни одговори на 7 интервјуенти кои посочуваат дека не КЕМ, туку општината редовно комуницира и има воспоставени канали за комуникација со централните институции укажуваат на поволна состојба.

Значаен број негативни одговори (10) посочуваат непостоење на редовни контакти и канали за комуникација на КЕМ или на општината со централни државни институции. Причините за тоа најчесто ги идентификуваат во недостиг на волја и незаинтересираност за одржување на редовна комуникација на членовите на КЕМ и на останатите чинители, а фактор што влијае е и недостигот на средства бидејќи општините имаат други приоритети како што се, на пример, подмирување на општинските долгови, што имплицира недоволно уважување и маргинализирање на потребите на КЕМ, а со тоа и стагнација на состојбите во полето на еднакви можности. Како причина за недостаток на редовни контакти и на комуникација се споменува и нефункционирањето на КЕМ во полн капацитет, а и слабостите во стратегиите и во акциските планови за работа во кои би биле обврзани со прецизни рокови и со тоа би ги мотивирале и би ги поттикнале КЕМ да почнат да работат како што треба. Значи, се идентификуваат проблематични аспекти во сферата на комуницирање, на размена и на црпење податоци и ресурси, известување и соработка со релевантните министерства и Собранието на РМ во доменот на родовата еднаквост и еднаквите можности, кои се причинети, пред сè, од недостиг на волја и незаинтересираност за одржување на редовна комуникација од страна на сите споменати чинители, како и нефункционирањето на КЕМ во полн капацитет, што значи дека причините се лоцираат, пред сè, во човековиот фактор.

6. ПРЕДИЗВИЦИ И ПОТРЕБИ НА КЕМ

На прашањето кои се најзначајните проблеми, предизвици и недостатоци со кои најчесто се соочува КЕМ/координаторот за еднакви можности кои претставуваат бариера во извршувањето на работите од нивна надлежност, добие-ни се 26 одговори со различно значење.

Проблеми и предизвици на КЕМ/координатор	Број на одговори
1. Нефункционирањето, неработењето на КЕМ и незаинтересираноста на нејзините членови, како и непознавањето на улогата и на работата на КЕМ од страна на членовите, немањето поддршка од трета страна	9
2. Финансиите и немањето сопствен буџет за реализација на активности и на програми на КЕМ	6
3. Несензибилизираноста на советниците за работата и за улогата на КЕМ	3
4. Недавањето приоритет на оваа комисија во конкуренција со другите комисии	2
5. Не идентификуваат проблеми, предизвици и недостатоци	6

Мнозинството од 18 интервјуенти кои идентификуваа проблеми, предизвици и недостатоци со кои најчесто се соочуваат како членови на КЕМ и координатори за еднакви можности, а кои претставуваат бариера во извршувањето на работите од нивна надлежност, упатува на тоа дека и по повеќе од 12 години од воспоставувањето на првите КЕМ и од определувањето на првите координатори за еднакви можности општините сè уште се соочуваат со потешкотии во функционирањето и обезбедувањето на еднаквите можности и интегрирањето на родовата перспектива во главните текови.

Најголемиот број наведени проблеми, вкупно 7, се врзани за елементарната комисијска нефункционалност која се манифестира како неодржување или тешкотии на одржување состаноци во некои општини. Како што наведува еден член на КЕМ, „*нема бариери бидејќи ништо немаме работено*“. Овие проблеми произлегуваат од незаинтересираноста за работата, од немотивираноста и од неактивноста на членовите, што укажува на фактот дека иако формално-правно се задоволени барањата на законот што се однесуваат на единиците на локална самоуправа и нивната обврска да формираат КЕМ како постојано тело на советот и да определат координатор за еднакви можности, сепак општинските механизми за еднакви можности не ги остваруваат законски определените надлежности од својот делокруг. Така, иако општините имаат формирано КЕМ, сепак голем дел од нив не даваат мислења, не учествуваат при донесување на стратешки документи, буџет, програма за работа, изостанува нивната грижа за доследно спроведување на одредбите на законот, ниту пак кај комисијските членови има заинтересираност за работењето на КЕМ. Слаба активност и иницијатива на локалните КЕМ е утврдена и во истражување на општинските програми и буџети на пет општини, реализирано во 2018 година од страна на

*Здружение за унапредување на родовата еднаквост Акција Здруженска Скопје.*⁶⁶ Уште повеќе, во рамките на ова прашање еден интервјуент ја посочува како проблем воостановената практика со КЕМ да претседаваат советници од опозициските партии на локално ниво, па предлага ингеренциите за еднаквите можности на жените и на мажите и за родова рамноправност да бидат преземени од страна на партијата која е на власт бидејќи „кога таа има најголеми ингеренции за да направи нешто и да изврши притисок, само тогаш ќе имаме резултат, сè до тогаш нема да има“. Ова би можело да имплицира дека третманот на оваа комисија како помалку важна во поглед на ингеренциите води кон препуштање на раководството на локалната опозиција која, пак, нема голема политичка моќ да ги наметне мислењата, ставовите и предлозите или да ги реализира плановите на ова поле. Нерасполагањето со финансии се посочува како следна, по бројност на одговорите, бариера во остварувањето на надлежностите, што индицира дека општините избегнуваат финансиски импликации врз општинските буџети и не одделуваат соодветни финансиски ресурси со кои и де факто би ја поддржале работата на КЕМ и координаторот со цел реализација на мерки, на активности и на иницијативи со кои де јуре се унапредуваат еднаквите можности и недискриминацијата. Едно истражување од 2014 година кое направи проценка на процесот на креирање политики, буџетирање и децентрализација на локално ниво од родов аспект во десет општини, меѓу другото, го детектираше недостатокот од финансиски средства, било сопствени било трансфери, како општински предизвик за една половина од општините вклучени во истражувањето.⁶⁷ Во два одговора посочената потреба да се даде приоритет на работата на КЕМ, во конкуренција со другите комисии, укажува на занемарување и на недоволен степен на инкорпорирање на принципот на еднакви можности во сите секторски програми, што пак дејствува демотивирачки кај дел од членовите на КЕМ. Како проблем идентификуваната родова несензибилизираност на советниците упатува на заклучок дека отсуствува советничка едуцираност и свест за значењето, за општествена важност и за придобивките од воспоставувањето на еднаквите можности во сите области на општествениот живот, како грижа на сите субјекти и на целото општество за егалитарен и одржлив локален и општествен развој. Двата одговора кои го идентификуваат како проблем, непознавањето како би требало да функционира КЕМ, исто така укажуваат на отсуство на знаења и на едукација, но и на отсуство на волја и на иницијативност и по изминување на ¼ од советничкиот мандат да се осознаат надлежностите, задачите, обврските и начинот на кој КЕМ би требало да функционира со цел нивно остварување, како и недостаток на сознанија за расположливите ресурси и поддршка на локално ниво од општинските координатори и администрација кои кумулирале знаења, вештини и практика низ годините, како и од националните

⁶⁶ М. Савовска, 15: „Од податоците за активностите на машинеријата може да се заклучи дека нема позначајни поместувања во нивното дејствување, односно забележлива е слаба активност и иницијатива, како и недоволен капацитет за влијание на локалните процеси на идентификација, подготовка, донесување одлуки.“

⁶⁷ М. Ристеска, Е. Димовска, 50: „Анкетата спроведена меѓу десетте општини, студии на случај, ги детектираше предизвиците пред кои стојат исправени општините на патот до родова интеграција во процесот на креирање политики и буџети.“

„Половина од општините препознаа предизвик во недостатокот на капацитетите на администрацијата за унапредување на родовата еднаквост и воведување на родово одговорно буџетирање (на пример, Аеродром, Град Скопје, Боговиње).

Друга половина, пак, сметаат дека најголем предизвик се недостатокот од финансиски средства (било тоа сопствени било трансфери) за спроведувањето на новите обврски од ЗЕМ (Битола, Боговиње, Маврово, Ростуше).“

ресурси лоцирани во Секторот за еднакви можности при МТСП, собраниската Комисија за еднакви можности на жените и мажите, ресурсната електронска платформа за родова еднаквост при ЗЕЛС⁶⁸ и системот за учење по електронски пат (E-learning) за службениците при Министерството за информатичко општество и администрација⁶⁹. На истата констатација упатува и еден одговор кој го идентификува немањето обучен кадар за еднакви можности, родова рамноправност и родово одговорно буџетирање. Некоординираноста меѓу координаторот за еднакви можности и членовите на КЕМ, кои како проблем се посочени од двајца интервјуенти, укажува на можни внатрешни проблеми во координацијата, во комуникацијата и во соработката меѓу овие два столба на локалните механизми за еднакви можности, што заедно треба да се движечка сила на севкупните општински активности и мерки на полето на еднаквите можности, недискриминацијата и родовата рамноправност. Немањето воспоставено системско функционирање во општината на полето на еднаквите можности е одговор кој укажува на некоординираност, отсуство на продлабочена и суштинска соработка и внатрешна комуникација меѓу КЕМ и координаторите како локални механизми за еднакви можности и останатите сектори во ЕЛС, општинската администрација и градоначалниците. Недостаток кој е значаен, но идентификуван во само еден одговор е немањето воспоставен систем на континуирано прибирање на родово разделени податоци во општините. Ако кон ова се додаде инертноста на државните институции во обезбедувањето податоци кои ги побаруваат од нив КЕМ, може да се заклучи дека наместо базирање врз докази и родови анализи постои неформалност и стихијност на мерките и на политиките кои се имплементираат во областа на еднаквите можности и родовата рамноправност, како и отсуство на проценка на ефектите и влијанието што тие го имаат врз жените и мажите. Потребата од теренска работа на КЕМ и на координаторот со поддршка на граѓански организации укажува на свесноста кај интервјуентите за потребата од приближување на родовата машинерија до локалната заедница, но и за потребата генерички да се идентификуваат потребите и приоритетите на жените и на мажите во директна комуникација со нив за соодветно да се адресираат при дизајнирањето на политиките и на мерките во оваа област. Подготвувањето на програма на КЕМ и презентирање пред советот, што е предизвик идентификуван од еден интервјуент, укажува на потребата од стручна, менторска помош и поддршка во напорите да се подигне квалитетот во работењето и дизајнирањето на неопходните стратешки документи.

На прашањето **дали КЕМ добива финансиска и стручна поддршка од централните институции** добиени се вкупно 27 одговори од кои 12 негативни, 11 позитивни и 4 дека не се информирани.

Мнозинството од 12 интервјуенти одговориле дека КЕМ не добива поддршка од централните институции. Од овие 12 интервјуенти, двајца одговориле дека досега немаат добиено поддршка бидејќи не ја побарале.

Единаесет интервјуенти одговориле дека КЕМ добива поддршка од централната власт и институции, која според 7 од овие интервјуенти е пред сè стручна, во вид на обуки, на работилници и на помош/инструкции при изготвување на годишните

⁶⁸ ЗЕЛС ресурсна електронска платформа за родова еднаквост, <<http://www.rob.zels.org.mk>>

⁶⁹ Каталогот на обуки во системот за управување со учењето при Министерството за информатичко општество и администрација содржи три релевантни е-модули, и тоа за: еднаквост и недискриминација и родова еднаквост – почетен и напреден степен, <<http://e-obuki.mioa.gov.mk/accordion>>

извештаи за еднакви можности што се поднесуваат до МТСП, а и слична помош од ЗЕЛС.

Четворица интервјуенти не се запознаени и не знаат дали КЕМ добива поддршка од централната власт и од институции.

Одговорите на мнозинството од 12 интервјуенти кои посочуваат дека КЕМ не добива поддршка од централните институции упатува на тоа дека при извршувањето на своите надлежности КЕМ и координаторите се потпираат на сопствените капацитети, знаења и ресурси со кои индивидуално и институционално располагаат тие и општините, од кои во согласност со претходните прашања, финансиите се најдефицитарни. Одговорите на двајца интервјуенти кои посочија дека досега немаат добиено поддршка бидејќи не ја побарале може да индицира и на непознавање на можностите за зајакнување на сопствените и институционални капацитети, непознавање на субјектите од кои можат да побараат помош и поддршка, како и непознавање на ресурсите што им стојат на располагање и на начините кои можат да ги користат.

Од друга страна, пак, се чини дека централните институции, пред сè МТСП и собраниската Комисија за еднакви можности на жените и мажите, како круцијални и носечки институции во ова поле, во согласност со ЗЕМЖМ, но и другите органи на државната управа на централно ниво како што се Министерството за финансии и Министерството за локална самоуправа, дејствуваат во рамките на законските надлежности и обврски без притоа да преземат дополнителна иницијатива за подобрување на состојбите на субјектите со помали и неизградени капацитети како што се ЕЛС како субјекти на локално ниво, да им понудат и да обезбедат неопходна поддршка во каков било облик: стручна, менторска, финансиска, техничка и сл. Во оваа насока е и една од препораките на претходно споменатиот мониторинг на примената на Законот за еднакви можности на жените и мажите во рамките на локалната самоуправа во Република Македонија, реализирано од *Здружение на граѓани Акција Здруженска* во 2009 година, според кое потребно е зголемување на поддршката од централната власт на единиците на локалната самоуправа за примена на обврските кои произлегуваат од законот.⁷⁰

МТСП, како најнадлежно министерство кому му е делегирана грижата за внесување на принципот на еднакви можности во главните текови на реорганизацијата, унапредувањето, развојот и процената на политичките процеси на сите нивоа и во сите фази на национално и локално ниво, е најчесто идентификувана централна институција од која локалните комисии и координатори добиваат поддршка. Од 11 интервјуенти кои потврдиле поддршка од централната власт и од институциите, повеќето, односно 7 идентификуваа поддршка од МТСП, која е пред сè стручна, во вид на обуки, на работилници и на помош/инструкции при изготвување на годишните извештаи за еднакви можности на жените и на мажите што се поднесуваат до МТСП. Од ова може да се констатира дека најзасегнатата институција на централно ниво – МТСП е најмногу поддржувачки насочена и расположена да креира поволна околина за развој на капацитетите и за кумулација на релевантни знаења, вештини и добри практики во ЕЛС. Исто така поддршката доаѓа и од ЗЕЛС на РСМ, како национална асоцијација на општините, која ги обединува и ги застапува интересите на сите општини во државата и која, меѓу другото, организира обуки и конференции на своите членови. Иако ЗЕЛС не претставува централна институција, туку асоцијација што ги обединува сите ЕЛС, а и покрај тоа што се работи за реализација на проектни обуки, поддржани и обезбедени од меѓународните агенции фокусирани на унапре-

⁷⁰ Б. Бадаревски, М. Савовска, 54.

дувањето на родовата рамноправност и еднаквите можности, кои ги обезбедуваат и обучувачите со експертиза, евидентни се заложбите и грижата на ова здружение на ЕЛС кое ги препознало придобивките од реализирањето на родово одговорни политики и буџетирање на локално ниво за развојот на локалната демократија и на чија поддршка, капацитети и ресурси може да се потпираат општинските комисии и координатори за еднакви можности.⁷¹

На прашањето **да наведат што им е потребно за подобрување на работата на КЕМ, дали можеби тоа е кадар, финансии, простории, соработка со други институции и соработка со граѓански организации, сите 27 интервјуенти** наведуваат дека повеќе работи можат да придонесат за подобрување на работата на КЕМ.

Така, најчесто споменувани се: потребата од финансии, 13 пати; по што следува соработката и поддршката со граѓански организации и други институции, 11 пати; како и едукација, т. е. потреба од обуки (најчесто за работата на КЕМ, концептот на родово рамноправност и еднакви можности, како и обуки за администрација, раководители, советици), 8 пати; исто како и потребата од кадар и негова мотивација, 8 пати; по што се наведува потреба од просторни услови за работа, 6 пати; и најретко се наведува, по еднаш, потребата од менторска помош од стручни лица за изработка на стратешки документи (помош од поранешните членови на КЕМ кои имаат повеќе искуство), помош за мотивирање и работно активирање на членовите на КЕМ, кампања за подигање на свеста за родовата рамноправност, ажурирање на општинската веб-страница со објавување документи, измена на законската регулатива, за воведување на конкретно работно место координатор за ЕМЖМ, координаторот да биде посветен само и единствено на ЕМЖМ, не да работи и на многу други области.

Од особена битност за студијата е најчесто посочуваниот одговор, дека финансии се потребни за подобрување на работата на КЕМ. Имено, не е возможна реализација на каква било стратешка или проектна заложба во пракса или постигнување на вистински еднакви можности и нивна рамноправност на локално ниво без реални финансиски издвојувања од општинските буџети. Ова го потврдува еден од одговорите на интервјуентите според кој „*потребни се сериозни финансии, не само формални*“. Сепак, досегашната пракса оди во насока на тоа дека КЕМ и општините сè уште го негуваат традиционалното разбирање и пристап во буџетирањето преку настојувања да се обезбедат посебни фондови за жените и посебни буџетски издвојувања за реализација на конкретни активности што ги планираат и ги спроведуваат општинските КЕМ во своите планови и програми, кои се наменети и целат да одговорат на потребите и на приоритетите на жените, а сè уште изостанува, односно во зачеток е разбирањето и применувањето на родово одговорното буџетирање како понова алатка за интегрирање на родовата перспектива во сите секторски политики и програми и во буџетот на општините, што придонесува за порамноправна дист-

⁷¹ Во согласност со Извештајот за спроведени активности за градење на капацитети на општинската администрација – државни и јавни службеници и на избрани лица за период од 1 јануари до 31 декември 2018 година, <<http://www.zels.org.mk/Default.aspx?id=3f06e574-0e2b-48e5-8674-e276d299ccd9>>, во 2018 година одржана е обука за обучувачи, конференција и две работилници на теми поврзани со родово одговорни политики и буџетирање на локално ниво на кои учествувале вкупно 159 претставници на ЕЛС од редот на координаторите за КЕМ, советници и градоначалници.

рибуција на средствата и која ги рефлектира специфичните потреби на жените и на мажите, респективно. Така, на пример, еден интервјуент смета дека *„потребно е да има простории за работа и издвоени сретства од буџетот на општината, за почеток е толку, доколку би го имала комисијата, мислам дека ќе функционира добро“*. Потребата од експлицитна финансиска поддршка е идентификувана во експертски наоди, понатаму, во повеќе извештаи за напредок за РСМ од Европската комисија кои се однесуваат на потребата за фискална децентрализација, а и во Годишниот извештај за имплементација на Стратегијата за родова еднаквост за 2016 година, каде што една од препораките за спроведување на Стратегијата за родова еднаквост за наредниов период гласи: *„Со цел спроведување на законските обврски и стратешки приоритети за унапредување на родова еднаквост неопходно е организациите на државната управа и единиците на локалната самоуправа во рамките на сопствените буџети да лоцираат финансиски средства и да имаат проактивен став кон прашањето“*.⁷²

Соработката со граѓански организации и со други институции, што како потреба е посочена во 11 одговори, наведува на тоа дека сè уште постои простор за дополнително унапредување и продлабочување на релациите, на комуникацијата и на повеќестраната соработка. Интервјуентите посочуваат дека КЕМ имаат воспоставено комуникација и соработка со граѓанските организации и институции, но, како што вели еден интервјуент, *„добра соработка имаме со институциите и со невладиниот сектор, меѓутоа секогаш може да се подобри“*.

Иманентна потреба на локалните родови машинерии е едукацијата, т. е. потребата од обуки, што како одговор се среќава дури 8 пати. Бидејќи интервјуентите сметаат дека најпотребни обуки им се најчесто за работата на КЕМ, концептот на родова рамноправност и еднакви можности, како и обуки за општинската администрација, раководители и советници, може да се заклучи дека сè уште не се задоволени базичните образовни потреби на членовите на КЕМ и на координаторите, но и дека е потребно да се надополнат и да се надоградат капацитетите на локалните механизми за еднакви можности со едукација и на другите чинители во системот како што се општинската администрација и раководителите кои треба да ја овозможат стручната поддршка на КЕМ и на координаторите, како и на останатите советници, па и на градоначалниците како компоненти во системот што ја имаат моќта на одлучување. Се чини дека нема промени и поместувања напред во поглед на едукацијата и на капацитетите на релевантните субјекти за еднакви можности во ЕЛС со оглед дека идентична состојба е идентификувана пред една деценија, со мониторинг од 2009 година на *Здружение на граѓани Акција Здруженска*, во кој еден од заклучоците е: *„Експертизата и информираноста на одговорните лица, на членовите на комисиите, како и на останатите советници и администрацијата за прашањата на еднаквите можности е низок и постои потреба од едукација и обуки“*.⁷³ Во поткрепа на значењето што го имаат едуцираните субјекти за ефикасно операционализирање на концептот на еднаквите можности е и исто толку пати посочената потреба од соодветен кадар и негова мотивација, што укажува дека при изборот на членови на КЕМ и на координатори, па и на заменици на координаторите, во ЕЛС не се води доволно сметка за соодветноста и за мотивираноста на определените, односно дали тие имаат базични

⁷² МТСП, *Годишен извештај за имплементација на Стратегијата за родова еднаквост за 2016 година*, Скопје 2017, 13.

⁷³ Б. Бадаревски, М. Савовска, 52.

знаења, разбирања, вештини, но и волја и афинитети да се вклучат и вистински да се посветат и да придонесат во процесите.

Со групата одговори поврзани со едукативните, стручни компетенции на КЕМ, на координаторите и на кадарот и нивната мотивираност може да се поврзат уште два одговора од кои едниот идентификува потреба за менторска стручна помош за изработка на стратешки документи од оваа област, а другиот ја посочува потребата од помош за мотивирање и за активирање на членовите на КЕМ. Овие одговори, од една страна, упатуваат на оскудни познавања на процесите низ кои се доаѓа до квалитетни стратешки документи и непостоење на компетентни ментори во човековите ресурси со кои располагаат ЕЛС, кои ќе ја фасилитираат и ќе ја насочуваат работата на КЕМ и на координаторите при подготовка на значајните документи, а од друга страна индицираат и непостоење на механизми и на алатки во ЕЛС преку кои комисиите би се поттикнале на посветеност и на ефикасност во работењето.

Тоа што 6 интервјуенти посочуваат потреба од соодветни просторни услови за работа на КЕМ наведува на заклучок дека сè уште постојат ЕЛС каде што не сите потребни услови за комисијска работа се обезбедени во целост. Според еден интервјуент, потребно е КЕМ да има просторија за одржување на седници бидејќи на седниците може да присуствуваат не само советници туку и претставници на државни органи и невладини организации. Сепак, во однос на просторот за работа на КЕМ, мнозинството сметаат дека просторот сепак не е главниот предуслов за работа на КЕМ, како што се наведува од еден интервјуент според кој по завршувањето на работното време на општината не им е овозможено да ги користат општинските простории, но тој смета дека „...нема да биде проблем, кога би требало да се одржи некој состанок, да се најде просторија. Нема да се вадиме, нели, на тоа...“.

Детектирана е и потребата за ажурирање на општинската веб-страница со објавување на документи „за секој да може да ги гледа“. Овој одговор упатува на неискористување на сите алатки за зголемување на видливоста на комисиите во јавноста и во она што го работат.

Два одговора, во кои се посочува потребата од измена на законската регулатива во насока на воведување на посебно работно место за координаторите за ЕМЖМ и зацврстување на нивната системска позиција, се чини дека посочуваат суштински мошне значајна, но неповолна состојба во ЕЛС, каде што координаторите за ЕМЖМ, кои заедно со нивните заменици се определуваат од редот на државните општински службеници, веќе извршуваат свои работни задачи во согласност со работното место на кое работат, па нивното назначување на координаторска позиција им наметнува дополнителен ангажман, обврски и одговорности, што го намалува интензитетот на нивното вклучување, посветеност, поддршка и насоченост кон КЕМ. Ова индицира работна преоптовареност на координаторите и на нивните заменици поради која тие само делумно успеваат да одговорат на потребите на КЕМ и на одговорностите и на обврските што им ги носи координаторската позиција.

На прашањето **дали имаат потреба од надворешна помош и во која смисла**, од 26 добиени одговори, апсолутно преовладувачко мноштво се позитивните одговори, односно 24 одговориле позитивно. Притоа повеќето од нив наведуваат по неколку начини на кои може да им се помогне, па со оглед на честотата на одговорите, состојбата е следна:

Вид на потребна екстерна помош за КЕМ	Зачестеност на одговор
1. Едукација, обуки	8
2. Помош и соработка со граѓански организации	7
3. Експертска помош	5
4. Финансиска помош	4
5. Помош од министерства (МТСП, МФ)	1
6. Помош од амбасади за уредување и за адаптација на постојни објекти	1
7. Помош за отворање шелтер центар за жртви од семејно насилство	1
8. Соработка, размена на знаења, на искуства, на статистики, на информации	1
9. Помош за информации за проектни можности	1
10. Конкретни предлози за решавање проблеми	1

Мноштвото добиени одговори можат да се класифицираат во четири есенцијални групи. Првата група е најчесто споменуваната надворешна помош во вид на едукација и на обуки, пред сè за сензибилизирање на советници за родови прашања, обуки на КЕМ за ингеренциите, за овластувањата, за значењето на правилното функционирање на КЕМ, како и за подигање на свеста на членовите на КЕМ за концептот на родова рамноправност и на ЕМЖМ, на што може да се надоврзат одговорите што ја идентификуваат потребата од експертска помош, и тоа најчесто за креирање стратегии и акциски планови, за менторирање и за насочување на функционирањето на КЕМ, за обезбедување финансиска помош. Во оваа насока се и групата одговори кои надворешната помош ја очекуваат од соработката со граѓанските организации, кои ги препознаваат како компетентни да им асистираат на комисиите и на координаторите при изготвување на стратегии и на акциски планови, да им бидат надворешна поддршка за иницијативност, за спроведување и за координирање, за искористување на финансиски средства од донатори и од меѓународни организации. Сите овие групи одговори упатуваат на состојба во која на локалните механизми за родова еднаквост им е суштински неопходна надворешна помош од испорачувачите на обуки, граѓанските организации и експертите со специјализирани знаења од различни области што го тангираат доменот на ЕМЖМ, како дополнување и надоградба на постојните капацитети и нивно натамошно проширување во делот на финансиите и обезбедувањето средства од потенцијални извори. Дел од одговорите кои се однесуваат на потребата од финансиска помош, посебно од централната власт, но и од граѓански организации кои се финансиски поддржани со средства од меѓународни развојни програми и од агенции укажуваат на она што е констатирано и претходно, дека сè уште се применува парцијалниот, традиционален пристап во буџетирањето наместо родово одговорното буџетирање, како и на самоперцепцијата на КЕМ како на општински тела со сопствени активности, програми и проекти кои изискуваат посебни буџетски зафаќања за нивна реализација, а кои реално секогаш се во минимални, недоволни износи и недостасуваат.

Дефинитивно се потврдува потребата од екстерна помош за редовно функционирање и за унапредување на работата на КЕМ и на координаторите во областа на еднаквите можности.

На прашањето како ја замислуваат оптималната работа на КЕМ, добиени се 26 одговори при што наведуваат повеќе модалитети кои, според зачестеноста, се:

Замисли за оптимална работа на КЕМ	Зачестеност на одговор
1. КЕМ да биде филтер и коректор, т. е. сите програми, буџет, политики и стратешки документи да бидат разгледувани од КЕМ	7
2. Почесто да се одржуваат состаноци на КЕМ	5
3. Вложеност во работата, запознаеност и координираност на членовите на КЕМ	3
4. Да се спроведува програмата на координаторот за еднакви можности	3
5. Професионализација во оваа област	2
6. Еднаквост и соработка со другите комисији	2
7. Предлагање мерки, одржување трибини, предавања, едукација за права на жените	2
8. Поддршка од сите советници	1
9. Регионална меѓуопштинска соработка	1
10. Свои простории и средства за работа	1
11. Финансии	1
12. Промоција преку паноа, флаери, постери за КЕМ	1
13. Анализа на приоритетни проблеми и изнаоѓање решенија, лобирање	1
14. Ажурност и спремност на членовите на КЕМ	1
15. Преку измени во законот, еднаквите можности на жените и на мажите да бидат во надлежност на едно посебно општинско тело, финансирано од централниот буџет и од локалните општински буџети, сочинето од експерти за чија работа би добивале надоместок за да бидат мотивирани	1
16. Воспоставување динамика на работа на КЕМ преку редовни состаноци со конкретни точки на дневен ред, достапни за јавноста	1

Најчесто оптималната работа на КЕМ се доведува во корелација со законските ингеренции на КЕМ, кои очигледно сè уште во пракса не се остваруваат во полн обем, а кои налагаат комисијата да биде филтер и коректор на сите општински програми, буџет, политики и стратешки документи, кои треба да бидат разгледувани од КЕМ, со цел вградување на принципот на родова рамноправност во нив и рефлексивност на приоритетите и на потребите на двата пола.

Следна група почести одговори се однесуваат на воспоставување редовна динамика на комисијска работа, која треба да соодветствува со оптималните потреби кои диктираат поголема фреквентност во одржувањето на седниците на КЕМ за што би придонело максимално и сериозно вложување на сите членови во работата на КЕМ, со соодветна координација и меѓусебна комуникација, ажурност и спремност, со дефинирање на конкретни точки на дневен ред, кои се значајни за граѓаните, достапни на јавноста, заради добивање предлози и црпење информации од граѓаните со цел решавање на проблемите.

Дополнително, масовното вклучување на сите чинители, граѓаните и стручната јавност, би придонело да се оптимизира работата на КЕМ со што би се надминале

изолираните комисиски напори и би се постигнала широка и разновидна партиципативност.

Еднаквост и соработка со другите комисији, како и поддршка од сите советници се детектира како предуслов за оптимизирање на работата на КЕМ, што зависи од јакнење на свеста на останатите фактори надвор од КЕМ преку обезбедување на нужната поддршка и легитимитет на комисијата од локалните одлучувачи.

Два одговора ја актуелизираат потребата од професионализација во областа на ЕМЖМ, што според интервјуентите би ја оптимизирало работата на КЕМ бидејќи да се има еден постојано вработен, само за оваа проблематика, кој ќе има своја канцеларија, ќе ја координира работата во областа на еднаквите можности на локално ниво, независно од комисискиот мандат, би придонело во обезбедување континуитет и успеси. Во насока на професионализација и ostrучување во областа на ЕМЖМ е и одговорот кој посочува законско редефинирање на позицијата и на поставеноста на локалниот механизам за родова еднаквост како посебно општинско тело, финансирано од централниот буџет и од локалните општински буџети, сочинето од експерти за чија работа би добивале надоместок, за да бидат мотивирани.

Дел од интервјуентите оптималната работа на КЕМ ја поврзуваат со работата во и за заедницата преку предлагање мерки, одржување трибини, предавања, едукација за права на жените, што упатува на потребата од вклучување и од интеракција со граѓанството. На иста линија се и посочените сет од мерки што се однесуваат на промоција и на запознавање на заедницата со работата на КЕМ со цел осознавање на приоритетните проблеми заради нивно решавање преку застапувачки активности и обезбедување финансиска поддршка.

Поседувањето сопствени просторни услови и средства за работа, но и регионална меѓуопштинска соработка, исто така, би придонело во оптимизирање на комисиската работа преку здружување на силите и на ресурсите за постигнување на позначајни резултати и исцекори.

Сумарно, најголемиот дел од замислите на интервјуентите се релативно реалистични и во рамките на законските можности, додека помал дел се отстрануваат во смисла на тоа дека не претставуваат приоритетни или суштествени функционални концепти.

Дваесет и шест интервјуенти понудија повеќе решенија за подобрување на работата на КЕМ, особено во содејство со други субјекти и извори на финансии, така што, според зачестеноста, **предлозите на интервјуентите за решенија за подобрување на работата на КЕМ** се следниве:

Предлози за решенија за подобрување на работата на КЕМ	Зачестеност на одговор
1. Едукација (обуки, најмногу за надлежностите и за функциите на КЕМ)	13
2. Обезбедување финансии	8
3. Аплицирање проекти	3
4. Вклучување и соработка со граѓански организации	3
5. Разгледување програми, политики, документи од страна на КЕМ	3

Предлози за решенија за подобрување на работата на КЕМ	Зачестеност на одговор
6. Донации и искористување на средства од фондации	2
7. Состаноци и динамика на функционирање на КЕМ	2
8. Активација на координаторот и на претседателот на КЕМ	2
9. Координирани настапи на КЕМ, на градоначалник и на НВО во јавноста	1
10. Почести средби со граѓани, во урбани и рурални подрачја	1
11. Внатрешна координација (КЕМ, координатор, градоначалник)	1
12. Законска основа за задолжителност во спроведувањето на активности	1
13. Посебна канцеларија на КЕМ како еден вид СОС-центар за граѓаните кои имаат проблеми од областа на родовата рамноправност и дискриминација со медиумска проследеност	1
14. Образование за родова рамноправност уште од најмала возраст	1
15. Соодветен кадар	1
16. Воспоставување посебно, општинско експертско тело за еднакви можности на жените и на мажите	1

Понудените решенија можат да се групираат во неколку начелни групи кои одговараат на претходно детектираните состојби и потреби за подобрување на работата на КЕМ. Имено, едукацијата, остручувањето и соодветен кадар во дури 14 одговори се сметаат за решенија кои би придонеле за подобрување на комисијската работа. Следна група решенија, кои се посочени од 10 интервјуенти, се однесуваат на обезбедувањето финансии, претежно од централната власт, од министерствата и од владата, од донации и од искористување средства од фондации кои би се пренасочувале за реализација на активности кои би имале позитивен импакт во областа на ЕМЖМ. Шест интервјуенти понудените решенија ги поврзуваат со начинот на кој функционираат КЕМ и извршувањето на законските надлежности, па така предлагаат операционализирање на комисијската улога на коректор и на филтер низ кој треба да се разгледаат сите општински програми, политики и документи, преку редовни состаноци воспоставена динамика во функционирањето, систематизирање и планирање на сите активности на КЕМ во документи, како и со активација на координаторите и на претседателите на КЕМ. Координацијата и координираните настапи во јавноста на КЕМ, на градоначалникот и на граѓанските организации исто така се можни решенија кои недостигаат во досегашните комисијски практики. Во оваа насока е и одговорот кој ги посочува почестите средби со граѓаните во урбани и рурални подрачја како занемарен аспект во работењето на КЕМ. Три интервјуенти подобрувањето го гледаат во вклучување и во соработка со граѓанските организации, и тоа не само КЕМ да ги вклучуваат во своето работење здруженијата туку и тие во своите проекти и активности да ја вклучуваат КЕМ. Со ова поврзана е група од три одговори кои сметаат дека е потребно аплицирање проекти од областа на еднакви можности и родова рамноправност, самостојно или во рамки на регионалните соработки, преку ЗЕЛС или центрите за развој на планските региони.

Интересно е посоченото решение кое предвидува задолжителност во спроведувањето на активностите, што значи дека се нагласува потребата за санкциони-

рање на неизвршувањето на должностите од страна на ЕЛС и на КЕМ, кое досега се покажало како системски недостаток.

Образование за родова рамноправност уште од најмала возраст е едно од посочените решенија со кое ќе се придонесе во градењето култура и општество ослободено од нееднаквости и родова дискриминација, како најрана превентива, како што вели интервјуентот „за да не доаѓа до такви проблеми, па после да ги решаваме, значи да ги спречиме пред да настанат тие проблеми“.

Друг интервјуент предлага постоење на посебна канцеларија на КЕМ како еден вид СОС-центар за граѓаните кои се соочуваат со проблеми од областа на родовата рамноправност и дискриминација, со медиумска проследеност. Ваквото решение ја визуелизира работата на КЕМ во сферата на јавните сервиси што ги обезбедуваат ЕЛС за своите граѓани, што многу се разликува од изворната замисла на законодавецот. Слично на ова решение е идејата за воспоставување посебно општинско експертско тело за еднакви можности на жените и на мажите во кое би можеле да бидат вклучени сите советници.

7. ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

7.1. Општи заклучоци

Борбата за **еднаквост** на големите групи води кон можност најзначајните делови од групите да влезат во виталните делови на општествените процеси, што продуцира највисоко ниво на општествена функционалност, додека во обратен случај, при дискриминација, дел од најдобрите поединци отпаѓаат и ефектите од таквата ситуација негативно влијаат на политичкиот и социјален развој. Родовата рамноправност и еднаквите можности на жените и на мажите обезбедуваат висок степен на остварување на човекови права и слободи, а со тоа задоволеност и искористеност на индивидуалните капацитети на сите субјекти што, пак, позитивно влијае на личната и општествената посветеност на овие поединци во државните процеси.

Една од најголемите причини за позитивните трендови во областа на родовата рамноправност и еднаквите можности на жените и на мажите лежи во **законодавството** кое се однесува на оваа област и кое во современата европска историја се развива од 20 век, а поконкретно за македонски услови во поскорешната законодавна историја. Значаен исчекор е остварен со носењето на Законот за еднакви можности на жените и мажите со кој се продлабочува ваквото законодавство, опфаќајќи значителни институционални и оперативни аспекти. Во оваа смисла, воведени се функционални принципи за централните и локалните институции врзани за еднаквите можности на жените и на мажите, меѓутоа овој закон има и свои слабости кои лежат во нецелосната финансиска поставеност и разработка на дејствувањето на локалните институции што води кон позитивни, но ограничени ефекти во одвивањето на процесите во насока на родова рамноправност на локално ниво.

Во однос на студиската тематика врзана за **актуелните состојби, преземени мерки и трендови во општините** на полето на еднакви можности на жените и на мажите, одговорите се претставени со гранични бројки при што позитивните одговори се преовладувачки. Имено, генерално, на полето на еднакви можности во општините постојат одредени **позитивни трендови**, прикажани преку определено зголемување на бројот на вработени жени на раководни позиции, интензивирање на жените во политиката, одредена јавност и консултирање на граѓаните при изработката на општинските буџети, а во некои општини се преземаат и конкретни мерки, но тие се **со умерени ефекти**. Од друга страна, високиот број негативни одговори врзани за други објективни податоци и наоди како ниското учество на жените на пазарот на трудот, преовладувачките стереотипни родови улоги, особено врзани за домаќинството и за семејството укажуваат на постоење **фактички суштествени проблеми, родова дискриминација и стагнација во пракса** во областа на еднаквите можности на жените и на мажите и покрај поволните законски решенија кои постојат подолго време. Може да се заклучи дека постои значаен простор за интервенирање од страна на локалните власти за подобрување на локалните состојби во насока на родова рамноправност.

Од огромно значење за родова рамноправност на локално ниво е **институционалниот фактор**, односно КЕМ и координаторите за еднакви можности во ЕЛС кои би требало да придонесуваат за развојните процеси, но кои од објективни или субјективни причини се соочуваат и со ограничувања во нивното дејствување и продуцирање позитивни ефекти.

Така, кога станува збор за **поконкретното функционирање на локалните механизми за родова еднаквост, односно на општинските КЕМ и на координаторите**, базичните состојби во неколку општини се карактеризираат со комплетна нефункционалност, односно **неодржани седници на КЕМ**, додека во повеќето таргетираните општини **бројот на седници е мал, а и тие претежно се врзуваат за конститутивните аспекти**, односно нивното елементарно воспоставување, избор на членови и сл., а не за суштинско адресирање на родови прашања, предложени мерки и разгледување на релевантни општински акти каде што стагнацијата и неиницијативноста во однос на ангажманот е доминантна карактеристика на работата на КЕМ во оваа смисла. Одредени општински КЕМ, **и покрај малиот број седници, покажуваат и извесен степен на активност**, ги проследуваат законските обврски да разгледаат програми и при тоа, при предлагањето на специфични мерки, успеваат да истакнат потреби на поранливи категории на жени како самохрани мајки, жртви на родово базирано насилство, жени Ромки и сл., еколошки прашања и родови аспекти и инклузивност во образованието и социјалната заштита.

Иако сите наведени фактори и субјекти влијаат на функционалноста на КЕМ, во потесна смисла, функционалните капацитети на КЕМ и на координаторите би можеле да се дефинираат од трите најзначајни елементи: **законската поставеност, човечките ресурси и финансиите**.

Според наодите од студијата, моменталната **законска поставеност е соодветна и поволна**, односно ѝ обезбедува функционалност на КЕМ, а нејзината реализација во пракса е она што е попроблематично.

Што се однесува до **човечките ресурси** потребни за функционалност на КЕМ, нивната соодветност, доволност и дејствителност би ја согледале преку две главни перспективи: **стручност и мотивираност**.

Кога станува збор за **стручноста** на лицата кои се потесни членови на КЕМ (но иста е состојбата и кога станува збор генерално за советниците и за општинската администрација) повторно може да се диференцира на: **општа и специфична стручност**. Имено, **општата стручност е на задоволително ниво** – КЕМ и општините располагаат и со доволен број и со соодветно образовани кадри како доктори, социјални работници, економисти, правници, здравствени работници и педагози. Од друга страна, **двојствена е состојбата, со мало претежнување на негативната страна, кога станува збор за специфичната стручност** која се однесува на конкретни сознанија за доктрината на еднаквите можности на жените и на мажите и нејзиното спроведување, како и сознанијата за дискриминација, конкретно толкување на одредбите од позитивното македонско законодавство кое се однесува на локалната самоуправа и антидискриминациското право. Оваа состојба произлегува од претходната подготвеност на лицата кои се вработуваат во општината или кои се гласани за советници, меѓутоа и од фактот што родовите обуки не се системска, континуирана или институционална заложба, туку произлегуваат доминантно од странска или домашна невладина иницијатива или пак од институции како МТСП или ЗЕЛС, но со недостиг на континуитет и сеопфатност на сите членови на КЕМ од

сите состави. Токму во оваа област на специфични родови сознанија и начини на нивно имплементирање постои простор за подобрување на приликите.

Мотивираноста, заинтересираноста и иницијативноста на КЕМ и на координаторите, со исклучок на мал број субјекти, е **негативна, односно минимална** и се согледува во повеќе наврати, почнувајќи од неодржувањето седници во некои општини, преку неиницијативноста за запознавање и постапување по законските обврски на КЕМ и на координаторите, во согласност со ЗЕМЖМ, до непредлагањето на податочно базирани активности и мерки, неконсултирањето екстерни субјекти, дури и во случаи кога кадар за оваа цел постои итн.

Она што беше напоменато и во воведот на студијата, а се потврдува и во наодите од емпириското истражување е дека најпроблематичен аспект кој има **нај-негативен импакт на функционалноста на КЕМ се дефицитарните финансии**. Имено, поради финансиска недоволност и недоволна финансиска автономија, ЕЛС во РСМ се соочуваат со финансиска зависност од државните органи, од една страна, и со ниска задоволеност на локалните потреби во доменот на нивните надлежности, од друга, што директно се одразува на можностите за задоволување на потребите на КЕМ и на координаторите. Дополнително од наодите од студијата произлегува дека општините, иако добиваат некаква стручна помош од централната власт, не добиваат дополнителни финансии за унапредување на приликите во насока на воспоставување на родовата рамноправност. Ваквите мали и недоволни финансии водат кон тоа да обезбедат многу мал простор за реализација на мерки во областа на еднаквите можности на жените и на мажите на локално ниво. За таа цел, од големо значење би била долготрпеноуваната и нужна фискална децентрализација, односно обезбедувањето поквалитетни извори на приходи за општините, но и искористување на финансиските можности кои би произлегле од националната имплементација на ратификуваната Истанбулска конвенција.

Анализирајќи специфични функционални аспекти, **генерално, КЕМ не се земаат предвид како значаен фактор во општинското дејствување**, општинскиот (на градоначалниците, на советниците и на администрацијата) фокус се става на други комисији, еднаквите можности на жените и на мажите не испливуваат како приоритет. Во овој контекст, и **мерките и активностите** за унапредување на еднаквите можности **предложени од КЕМ претежно не се земаат предвид од страна на советот** при подготовка и усвојување на стратешки документи, развојни програми, акти и одлуки, но и оние предлози на КЕМ кои понатаму се инкорпорирани во општинските акти и стратешки документи **во најголема мера остануваат нереализирани**. Ваквата реализација е проблематична, меѓу другото, и поради објективна недоволност на општински капацитети, а особено поради финансиска дефицитарност, меѓутоа со оглед на значајниот број позитивни одговори на интервјуентите во однос на потенцијалот на општините да постапува по препораките на КЕМ, произлегува дека сепак дејствување во оваа смисла е можно, особено земајќи ги предвид расположливите човечки ресурси.

Во помалку општини давањето приоритет на одредени препораки за подобрување на состојбите во областа на еднаквите можности на жените и на мажите зависи од финансиските општински можности, степенот на загрозеност на конкретната односна група лица или пак од сфаќањето на одлучувачката комисија, совет, администрација или градоначалник. Сепак, **КЕМ не се системски вклучени во разгледувањето на сите документи во општината со цел утврдување на родовата**

компонента, не се собираат стандардизирано или воопшто не се собираат родово разделени податоци, а и во оние малку општини и области во кои се собираат понатаму не се користат за креирањето на јавни политики и донесување на аргументирани одлуки и стратешки документи. Исто и професионалната комуникација и соработка со други стручни субјекти од областа, како што се централните институции со акцент на МТСП, на граѓански организации, на сродни општини или на независни експерти е **или непостоечка или постои во минимална мера**, но претежно е нередовна, што имплицира неискористеност на изворите на стручни податоци и сознанија. Имено, апсолутно доминира фактот дека **не постои механизам за системско одредување приоритети, односно научно базирано градење јавни политики на локално ниво во областа на родовите прашања** при што **недостигаат критериуми** според кои би се вршело апсорбирањето на научни и стручни сознанија и нивно користење. Во овој контекст, од значење е и **нестандардизираното или непостоечко институционално паметење** врзано за заложбите на општинските КЕМ и на координаторите. Предност во оваа смисла е дека доминира архивирање на записниците на оние КЕМ кои одржуваат состаноци, меѓутоа тие не се лесно достапни за наредните состави, ниту за граѓанската јавност, а и не постои координиран и стандардизиран начин на пренос на претходните сознанија, предложени мерки, разгледани акти, искуства итн., па **секоја наредна комисија нема континуитет** во дејствувањето со што сериозно се обременува целосниот процес на креирање и имплементација на јавни политики во областа на родовите прашања на локално ниво.

Од значење за функционалноста на КЕМ е и **соработката со други субјекти како што се други општини, ЗЕЛС, МТСП, МФ, други релевантни министерства, собраниската КЕМ, експерти од неколку области и НВО**. Од добиените одговори во студијата произлегува дека доминира состојбата на непостоење на редовни и јасни канали за комуникација, особено меѓу локалните и централните власти, додека во оние општини каде што делумно постои ваква соработка, таа не се карактеризира со опфатност на сите општини, односно не е доволно обемна и постојана, а и претежно се состои во стручна, а не финансиска помош. Би потенцирале дека испитаниците особена надеж за подобрување на работата на КЕМ полагаат токму во обезбедувањето на дополнителна помош која би произлегла од интензивирана соработка со наведените субјекти. Освен очекуваните подобрени канали за комуникација со централните власти, КЕМ и координаторите пројавуваат високо ниво на свест идентификувајќи ги граѓанските организации од релевантната област како свои сојузници во спроведувањето активности на локално ниво, извори на податоци, како и расположение за воспоставување на трајна билатерална соработка со нив. Следствено, НВО би можеле да се вклучат во секоја од фазите на редовната работа на КЕМ.

7.2. Препораки

7.2.1. Препораки кои би можеле и **краткорочно** да се реализираат се следниве:

1. Со цел подобрување на **специфичната стручност, односно запознаеност за родови прашања и инкорпорирање на родова компонента во јавните политики и политичкото дејствување на локално ниво** на КЕМ и на координаторите, се препорачува **СИТЕ членови на КЕМ и координаторите** да поминат низ **обука** за еднакви можности на жените и на мажите најдоцна

3 месеци по конституирање на КЕМ, односно по назначувањето на координаторот. Обуките би требало да бидат стандардизирана институционална заложба, односно да бидат организирани од МТСП, со можно содејство и со странски и со домашни НВО и ЗЕЛС. Овие обуки би требало првенствено да опфатат теми врзани за надлежностите, функциите и целисходноста на КЕМ, но и за основни родови концепти, поими и дефиниции; родово одговорно буџетирање; практични аспекти, вештини и алатки за подготовка на родова анализа и изработка на документи со родова компонента; како и специфични теми својствени за одредени категории на жени, зависно од потребите на конкретната општина.

Исто, со цел подигање на свеста за значењето на родовата рамноправност, на КЕМ и на потребата за интегрирање на родова перспектива, одредени обуки би требало да бидат наменети и за **дел од советниците** во општините. Овие обуки наменети за советниците би можеле да бидат и потесно тематски конципирани, односно да се однесуваат првенствено на родова сензибилизација, на значењето на КЕМ и на важноста на родовите прашања во процесот на донесување одлуки.

2. Мерка што би влијаела и на **мотивацијата** и на активноста на субјектот е да се обезбеди **систематизирање на постојано работно место координатор за еднакви можности**, како релевантен дел од родовиот механизам на локално ниво, а ЕЛС би била обврзана да обезбеди **простории, покривање на тековните трошоци**, техничка опрема и материјални средства за функционирање на координаторот и на КЕМ.
3. За успешно функционирање на локалните механизми за родова еднаквост, првенствено неопходно е редовно одржување на седници на комисијата за еднакви можности меѓу жените и мажите на кои, освен што ќе се разгледуваат специфични родови прашања, регуларно ќе се разгледуваат и сите материјали и предлози за седниците на советот, како и стратешките документи, особено стратегијата за развој на општината, буџетот на општината, програмата за работа на советот на општината и слично. За обезбедувањето на **редовните средби и содржинска активност** се препорачува нормативно решение – **КЕМ да може да биде сменета поради неактивност**, доколку не се состане најмалку еднаш на 3 месеци или доколку во овој период (од 3 месеци), а особено непосредно пред седниците на советот не даде своевидување и сугестии за состојбите.
4. Со цел да се обезбеди **научно базирано креирање на локалните родови јавни политики** се препорачува поттикнување на **соработка меѓу КЕМ и ЕЛС, од една страна, со научни институции и НВО, од друга**. Оваа мерка би опфатила **активирање на научните институции** кои сега се неактивни, а постојат, а би можела да ја реализира Владата на РСМ со воведување на програмска ориентација согласна на потребите и на проблемите на локалната самоуправа.
5. За доследно и континуирано обезбедување **институционално паметење** се препорачува редовна евиденција на записниците и на активностите на КЕМ, а и воведување задолжителен пренос на документација, на записници и на искуства од претходниот координатор на тековниот координатор за еднакви можности, најдоцна 1 месец по неговото назначување, како и пре-

нос на сознанија од претходен претседател на тековен претседател на КЕМ преку информативна средба, најдоцна 1 месец од конституирањето на КЕМ.

7.2.2. Препораки кои би требало да претставуваат генерални **стратешки определби**, односно би можеле да се реализираат **среднорочно и долгорочно** се следни:

1. Потребно е не само **почитување на законските одредби** поврзани со родовата рамноправност од страна на локалната самоуправа, туку и нејзина **проактивна улога** во промовирање на принципот на еднакви можности меѓу жените и мажите сè до целосно воспоставување на родовата рамноправност.
2. Потребно е **поголемо уважување на комисиите за еднакви можности** меѓу жените и мажите и нивно изедначување по важност со останатите постојани комисии во општините.
- 3.1. Од големо значење за локалната самоуправа во РСМ, па со тоа и за локалните родови механизми, би било комплетно реализирање на потребната **децентрализација и во однос на надлежностите и на финансите. Од надлежностите** кои треба да бидат предмет на децентрализација, а се битни за родовите состојби се домувањето и одредени аспекти од здравството, додека екстремно значајна би била нужната **фискална децентрализација**, односно обезбедувањето на поквалитетни извори на приходи за општините.
- 3.2. Со цел обезбедување **поголеми финансии** за реализација на конкретни мерки, КЕМ би требало да ја охрабруваат општината како правно лице да влезе во активна потрага по **дополнителни извори на средства** кои можат да произлезат од соработка со странски фондации и побогати општини.
- 3.3. Дел од финансиски оптоварувачките функционални аспекти би можеле да се подобрат и со **рационализирање на ресурси**, искористувајќи ги законските можности за **меѓуопштинска соработка**. Така би можел координаторот да биде стручен постојан орган кој ќе биде искористен за две/три сродни општини, би можеле да се организираат обуки за групи или региони на општини, општина која има поголема администрација може да се задолжи за водење на родово разделени статистички податоци на неколку општини и сл.
- 4.1. Се препорачува **доследно собирање на родово разделени податоци во општините и поголема активност на надзорниот механизам** во оваа смисла. За реализација на оваа мерка можно е да е потребно подолго време и задоволување на посложени услови кои произлегуваат од потребата за системско подобрување на приликите и на исполнителноста во јавната администрација.
- 4.2. Се препорачува **соодветно идентификување приоритети** при креирањето на локалните јавни политики. И овие состојби би требало да се очекува да се подобрат на подолг рок бидејќи претставуваат политички, а не правни механизми и своите корени ги влечат од понеопипливи поли-

тиколошки аспекти како што се степенот на развој на политичка култура, свеста за родовата еднаквост и сл.

- 5.1. Се препорачува интензивирање на **редовна двонасочна комуникација на КЕМ и на координаторите со централните институции**, со фокус на Секторот за еднакви можности при МТСП, собраниската Комисија за еднакви можности на жените и мажите и ЗЕЛС како најрелевантни, при што потребно е општинските механизми за еднакви можности и централните институции и органи на државната управа да креираат ефикасни канали и протоколи со идентификувани лица за контакти за институционална и мултисекторска комуникација.
- 5.2. Дополнително, со цел да се одржува непречен проток и проследување на информации и комуникација на сите засегнати страни, потребно е да се креираат протоколи и механизми за **внатрешна секторска комуникација во ЕЛС**, меѓу комисиите, координаторите, советниците, градоначалниците и општинската администрација.
- 6.1. Се препорачува **континуирано воведување на родовата перспектива во програмите и буџетите на општините**, за да се воспостави родова рамноправност на локално ниво.
- 6.2. Се препорачува да се интегрираат родовите теми и прашања во сите локални стратешки документи за родова еднаквост и акциски планови, со **посебен осврт на најранливите категории граѓани**: рурални жени, жени самохрани мајки, жени Ромки, жени и девојчиња жртви на семејно насилство и сл.
- 6.3. Се препорачува при подготовката на стратегиите за родова рамноправност/еднаквост, кои се задолжителни за сите општини, да се вметнат соодветни програми и проекти, како и **родово сензитивни индикатори и прецизни рокови за имплементација**. Сето ова треба да е проследено и со **соодветни буџетски алокации**. Препорачливо е стратегиите да предвидат и интервенции во општинските акти и општинскиот буџет, а со цел чинителите задолжени за спроведување на политиките за еднакви можности да имаат поголемо влијание врз креирање и реализација на родово сензитивни политики.
7. Се препорачува **вклучување на координаторите на КЕМ, како и на претседателите на КЕМ во креирањето на дневниот ред на седниците на советите**, каде што секој од нив би дал свое мислење и би имал можност да предлага и да поканува претставници на институција, на НВО или на стручни научни работници кои се инволвирани во областа на родовата еднаквост.
- 8.1. Се препорачува да се формира тим за родово одговорно буџетирање (РОБ), составен од претставници на служби во општината, КЕМ и граѓански организации за унапредување и примена на РОБ.
- 8.2. Се препорачува донесување на **граѓански партиципативен буџет, со можност за жените** како граѓанки или женски НВО да вокализираат потреби кои би биле земени предвид при креирањето на буџетите, односно општинските приоритети.

- 8.3. Се препорачува приближување на родовата машинерија до локалната заедница, преку постојана **теренска работа** и директна комуникација на комисијата и на координаторите за еднакви можности со граѓаните, со поддршка од граѓанските организации како посредници, со цел генерички да се идентификуваат потребите и приоритетите на жените и на мажите.
9. Се препорачува поактивно искористување на законската регулатива од областа на социјалната заштита, како и акцискиот план за отворено владино партнерство, кои, освен **соработка со НВО, предвидуваат и делегирање на надлежности и функции од ЕЛС на други правни субјекти**, меѓу кои и граѓански организации кои даваат услуги од областа на социјалната заштита на жртви на семејно и родово базирано насилство. Ваквата законска можност не само што овозможува ефективно користење на потенцијалот на граѓанските организации и заштеда на човекови и материјални ресурси туку и во прв план ја става политичката волја на локалните власти значајно да го подигнат нивото на кооперативност и искористување на капацитетите во насока на унапредување на еднаквите можности на локално ниво.
10. Со цел да ја зголемат видливоста и препознатливоста на работата на комисиите за еднакви можности за жените и за мажите се препорачува комисиите во соработка со општинските лица за односи со јавноста да изготват и да **следат комуникациски план за односи со јавноста**, во чии рамки би спроведувале локални кампањи за запознавање на општата јавност со работата на комисиите и состојбите во општината во областа на еднаквите можности при што препорачливо е оптимално и соодветно на карактеристиките на локалната публика да се користат сите расположливи **комуникациски и информациски алатки на ЕЛС**, како конвенционалните, така и дигиталните медиуми и социјални мрежи, со цел да се обезбеди што поширок опфат на комуницирани граѓани од сите возрасти.
11. Се препорачува етаблирање на **систем на менторска поддршка** од НВО и од МТСП за редовно функционирање, односно постојан вид на комуникација меѓу лица од НВО и од локалните родови механизми, за обезбедување редовни совети во однос на тековното функционирање на КЕМ, но и помош за изработка на стратегии, на планови и на други документи.
12. Се препорачува општините да ги здружуваат сопствените ресурси во рамки на **меѓуопштинската и регионална соработка** во областа на еднаквите можности и родовата рамноправност, со искористување на законски предвидените можности и облици, за реализирање на заеднички иницијативи во области од посебно заедничко значење за еднаквите можности и родовата рамноправност за општините.
13. Се препорачува **МТСП и ЗЕЛС да креираат заедничка база на експерти**, на граѓански организации и на други субјекти на граѓанското општество, со назначување на нивните потесни специјалности, со посебен акцент на финасиските експерти за обучување за родово одговорно буџетирање, како и за препознавање и искористување на можностите за аплицирање на проекти и добивање на средства од европската и меѓународната развојна помош.

14. Се препорачува вградување на **образовна компонента за еднакви можности** на жените и на мажите, недискриминација и родова рамноправност во сите нивоа на образование, прилагодено на возраста.

Сумарно, приказот од наодите од студијата, но и препораките од кои дел се полесно и краткорочно остварливи, а дел би требало да се очекува да се реализираат за подолг период бидејќи во нивна заднина лежат посложени политички, правни и социо-економски текови и односи, би требало да придонесат за попрецизно расветлување на функционалноста на локалните родови механизми и можностите за институционално и вонинституционално дејствување во насока на подобрување на приликите во областа на еднаквите можности до целосно воспоставување на родовата рамноправност на локално ниво.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

Книги, трудови, програми и анализи

1. Б. Бадаревски; локален тим за прибирање податоци Р. Панова... (и др.), *Родовата еднаквост и локалната самоуправа: општина Велес*, Здружение на граѓани Акција Здруженска, Скопје 2006.
2. Б. Бадаревски, М. Савовска, *Мониторинг на примената на Законот за еднакви можности на жените и мажите во рамки на локалната самоуправа на Република Македонија*, Здружение на граѓани Акција Здруженска, Скопје 2009.
3. Влада на РМ, „Годишен извештај за спроведување на Стратегијата за родова еднаквост за 2017 година“, Скопје 15.1.2019.
4. Влада на РМ, МТСП, *Стратегија за родова еднаквост 2013–2020*, МТСП, Скопје јануари 2013.
5. R. Etinski, I. Krstic, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, Faculties of Law at Universities of Belgrade, Nis, Novi Sad and Maribor, Tempus, 2009.
6. Комитет за елиминација на дискриминација врз жените (CEDAW), „Заклучоци од шестиот периодичен извештај за БЈРМ 2018“, CEDAW 2018.
7. МТСП, *Годишен извештај за имплементација на Стратегијата за родова еднаквост за 2016 година*, Скопје 2017.
8. МТСП Сектор за еднакви можности, *Годишен извештај за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување еднакви можности на жените и мажите во РМ за 2016 година*, Скопје 2017.
9. МТСП, *Регионален преглед и одговор на прашалник за имплементација на Пекиншка декларација и платформа за акција (1995) и резултатите од 23-та сесија на Генералното собрание (2000) за подготвување на регионален преглед и проценка во контекст на 20 години од усвојувањето на Пекиншката декларација и платформа за акција во 2015 година*, Скопје 2014.
10. МТСП, *Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање во РМ 2012–2017*, Скопје 2012.
11. Општина Берово, „Годишен извештај на ЕЛС за напредокот на состојбата со еднакви можности за жените и мажите“, Берово 2016.
12. Општина Велес, „Годишен извештај на ЕЛС за напредокот на состојбата со еднакви можности за жените и мажите“, Велес 2016.
13. Општина Демир Капија, „Предлог-програма за работа на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите за 2018 година на Општина Демир Капија“, Демир Капија 2018.
14. Општина Свети Николе, „Програма за работа на Комисијата за родова рамноправност за 2016 на Општина Свети Николе“, бр. 0807-661, на седница 31.12.2015, Свети Николе 2015.
15. Општина Штип, „Годишен извештај на ЕЛС за напредокот на состојбата со еднакви можности за жените и мажите“, бр. 14 – 1337/28, Штип 28.2.2018.
16. Општина Штип, „Предлог - годишна програма за еднакви можности на Општина Штип за 2018 година“, бр. 14-1469/1, 28.2.2018.

17. Република Македонија Државен завод за статистика, „Соопштение – Користење информатичко-комуникациски технологии во домаќинствата и кај поединците, 2018 година“, достапно на: <<http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/8.1.18.29.pdf>> пристапено на: 19.3.2019.
18. Република Северна Македонија Државен завод за статистика, „Жените и мажите во Северна Македонија“, Скопје 2019.
19. М. Ристеска, Е. Димовска, *Проценка на процесот на креирање политики, буџетирање и децентрализација на локално ниво од родов аспект – Нацрт-извештај*, UN Women, ADC and SDC, 2014.
20. М. Савовска, *Третманот на родот во општинските програми и буџети: Сумарен извештај од следење во општините Струмица, Кавадарци, Радовиш, Центар и Карпош*, Здружение за унапредување на родовата еднаквост Акција Здруженска, Скопје 2018.
21. М. Саздевски, Н. Милевска-Костова, *Преглед на законската рамка и практики за соработка и вклучување на граѓанските организации во донесувањето одлуки на локално ниво*, Македонски центар за меѓународна соработка, Скопје 2011.
22. Д. Стојановиќ Ѓорѓевиќ, Т. Томиќ, В. Куновска, А. Василева, *Анализа на состојбата на жените во рурални средини: Повеќе пречки отколку можности*, Хелсиншки комитет за човекови права на РМ, Скопје 2018.
23. И. Тодоровски, „Локалното финансирање во развиените држави“, *Локална самоуправа*, Правен факултет УКЛО – Битола, Скопје 2011.
24. И. Тодоровски, „Финансирање на локалната самоуправа во РМ“, *Локална самоуправа*, Правен факултет УКЛО – Битола, Скопје 2014.
25. И. Тодоровски, „Функционалноста (ефективноста) на локалната самоуправа во РМ“, *Локална самоуправа*, Правен факултет УКЛО – Битола, Скопје 2014.
26. Х. Хаџи-Василева, Б. Цветановска Гугоска, *Соработка помеѓу локалните власти и граѓанското општество во Република Македонија*, АЛДА – Европска асоцијација за локална демократија, Скопје 2018.
27. А. Хаџијаха-Имери, Б. Настевска, Ш. Исмаили, Д. Димитриевска, Л. Асенов, *Политики за родова еднаквост – перцепција за ефикасност и транспарентност*, Македонско женско лоби, Скопје 2012.

Правни акти

1. Деловник на Советот на Општина Берово, бр. 07-702/1, Берово 22.6.2007.
2. Деловник на Советот на Општина Велес, *Службен гласник на Општина Велес*, бр. 12/07.
3. Деловник на Советот на Општина Свети Николе, Свети Николе 2006.
4. Закон за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 6/12, 166/14.
5. Закон за локалната самоуправа, *Службен весник на РМ*, бр. 5/02.
6. Закон за меѓуопштинска соработка, *Службен весник на РМ*, бр. 79/09.
7. Закон за спречување и заштита од дискриминација, *Службен весник на РМ*, бр. 50/10, 127/10, 44/14, 150/15, 31/16.8. Закон за финансирање на единиците на локалната самоуправа, *Службен весник на РМ*, бр. 61/04, 94/04, 67/07, 156/09, 47/11, 192/15.
8. Статут на Општина Берово, *Службен гласник на Општина Берово*, бр. 13/02 и 18/07.

9. Статут на Општина Велес, *Службен гласник на Општина Велес*, бр. 12/06.
10. Статут на Општина Делчево, *Службен гласник на Општина Делчево*, бр. 15/13.
11. Статут на Општина Демир Капија, Демир Капија 23.12.2005.
12. Статут на Општина Кавадарци, Кавадарци 30.11.2005.
13. Статут на Општина Пехчево, Пехчево 30.9.2009.
14. Статут на Општина Свети Николе, *Службен гласник на Општина Свети Николе*, бр. 1/06.
15. Статут на Општина Штип, Штип 18.2.2003.
16. Устав на РМ, *Службен весник на РМ*, бр. 52/91, 1/92, 31/98, 91//01, 84/03, 197/05, 03/09, 49/11.

Извори од интернет

1. Извештај за спроведени активности за градење на капацитети на општинската администрација – државни и јавни службеници и на избрани лица за период од 1 јануари до 31 декември 2018 година, <<http://www.zels.org.mk/Default.aspx?id=3f06e574-0e2b-48e5-8674-e276d299ccd9>> пристапено на: 2.3.2019.
2. Индекс на родова еднаквост на општините, <http://www.rodovindeks.mk/?fbclid=IwAR2Ui6l-QZ28UH7NUXa1yEuk5hdiRsvJsLInjLxzM56dCP_BQZT0jDYuZdE> пристапено на: 30.1.2019.
3. Инфографик: Родов јаз во плати во Македонија, Finance Think, 2018, <<https://www.radiomof.mk/infografik-rodov-jaz-vo-plati-vo-makedonija/5>> пристапено на: 30.1.2019.
4. ЗЕЛС Мапа, <<http://www.rob.zels.org.mk:3000/map>> пристапено на: 27.02.2019.
5. ЗЕЛС Ресурсна електронска платформа за родова еднаквост, <<http://www.rob.zels.org.mk>> пристапено на: 19.3.2019.
6. Каталогот на обуки во системот за управување со учењето при Министерството за информатичко општество и администрација содржи три релевантни е-модули, и тоа за: еднаквост и недискриминација и родова еднаквост – почетен и напреден степен, <<http://e-obuki.mioa.gov.mk/accordion>> пристапено на: 19.3.2019.
7. Конвенција на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство, Истанбул 11.5.2011, <<https://rm.coe.int/168046253a>> пристапено на: 3.4.2019.
8. Листа на градоначалници, ЗЕЛС, <<http://www.zels.org.mk/default.aspx?modules=mayorlist>> пристапено на: 10.2.2019.
9. Родов реактор, „Родот и политиката“, Застапеноста на жените во општинските совети по регион, <<http://rodovreactor.mk/subject/politics/graphs/zastapenosta-na-zhenite-vo-opshtinskite-soveti-column/#.XLdJyKSxVPY>> пристапено на: 20.2.2019.
10. The European Charter for Equality of Women and Men in Local Life, <http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf> пристапено на: 3.4.2019.

АНЕКС

Прашалник за интервју

1. Што, според вас, опфаќа принципот на еднакви можности меѓу жените и мажите, а што родовата рамноправност?
2. Како ги оценувате актуелните состојби во вашата општина на полето на еднаквите можности на жените и на мажите и родовата рамноправност?
3. Дали досега во вашата општина се постигнати некои видливи промени и значајни резултати во насока на унапредување на родовата рамноправност?
4. Може ли да ни наведете конкретни примери и да направите компарација со претходната состојба?
5. Какви мерки и во кои области се преземаат во вашата општина со цел надминување на постоечката неповолна општествена положба и нееднаквостите меѓу жените и мажите?
6. Колку често се одржуваат состаноци на Комисијата за еднакви можности (КЕМ)?
7. Колку седници има одржано КЕМ во 2018 година?
8. Кои теми и прашања најчесто се на дневен ред на седниците на КЕМ?
9. Дали за состаноците на КЕМ се водат записници, дали се јавно достапни и каде можат да се најдат? (Ако не се, дали може да ни ги дадат?)
10. Дали и кои општински развојни програми, планови, акти и одлуки се разгледувани на седниците на КЕМ во рамките на тековниот комисииски мандат?
11. Кои мерки и активности за унапредување на еднаквите можности на жените и на мажите ги има предложено КЕМ? (Доколку не се предложени мерки и активности од страна на КЕМ, објаснете ги причините за тоа.)
12. Дали и кои мерки и активности за унапредување на еднаквите можности на жените и на мажите, кои се предложени од страна на КЕМ, се земени предвид од страна на советот на општината при подготовка и усвојување на стратешки документи, на развојни програми, на акти и на одлуки и нивно имплементирање? (Доколку предложените мерки и активности не се земени предвид од страна на советот, наведете ги причините за тоа.)
13. Кои од предложените мерки, активности и препораки се спроведени досега? (Доколку предложените мерки и активности не се спроведени, наведете ги причините за тоа.)
14. Дали општината има можности (човечки ресурси и финансии) да постапува по препораките на КЕМ?

15. На кој начин се врши давањето приоритет за исполнување на препораките?
16. Дали КЕМ ги разгледува сите стратешки документи на општината (стратешки планови, акциски планови и проекти) за да се утврди родовата компонента?
17. Дали и колку често (конкретизиран одговор) КЕМ на своите седници поканува претставници на: органи, државни институции, организации, здруженија, научни, стручни и јавни работници заради изнесување на нивни мислења по прашања што се разгледуваат на седниците на КЕМ? Кои?
18. Дали сметате дека моменталната законска поставеност на КЕМ ѝ обезбедува функционалност? Ако НЕ, што би требало да се промени?
19. Дали општината има доволно стручен кадар за КЕМ да работи оптимално?
20. Кои профили ги има и какви специфични активности преземаат тие?
21. Кои профили недостигаат и за кои активности конкретно?
22. Дали во општинскиот буџет се издвојуваат средства за инкорпорирање на принципот на еднакви можности на жените и на мажите во општинските политики и програми?
23. Дали КЕМ има можност да искористи дел од буџетот на општината за остварување на нејзините потреби?
24. Дали КЕМ и општината поседуваат и користат родово разделени статистички податоци, дали прават анализа на овие податоци и на актуелните состојби со цел идентификување на родовите јазови и на трендовите во областа на еднаквите можности на жените и на мажите во сите сфери на јавниот и приватниот живот?
25. Какви обуки за градење на капацитетите поврзани со родовите прашања (да се наведат темите на сите) имате посетувано досега и во чија организација биле тие?
26. Дали сите членови на КЕМ имаат поминато обука за родови прашања (родово сензибилизирање, родово одговорно буџетирање и родова интеграција)?
27. Според вас, кои теми и области би требало да бидат опфатени во некои идни обуки?
28. Постои ли механизам за институционално паметење и пренесување на стекнатите знаења, вештини и искуства на полето на еднаквите можности на жените и на мажите, со оглед на фактот што мандатот на членовите на КЕМ е ограничен на 4 години?
29. Кој би можел да помогне КЕМ и координаторот за еднакви можности да ја унапредат својата функционалност и ефикасност во работењето (централната власт, Министерството за труд и социјална политика, невладини организации) и на каков начин?
30. Што треба да се направи за може да се зголеми волјата за работа и активноста на КЕМ?
31. Дали КЕМ/координаторот имаат контакт со граѓански организации кои се занимаваат со родови прашања (и човекови права)?

32. Дали сметате дека има потреба од таква комуникација?
33. Дали сте расположени за востановување на редовни канали за комуникација, односно редовни средби со граѓанскиот сектор од областа на родовите прашања со цел оттаму општината да црпи емпириски информации за состојбите во конкретната општина во областа на родовите прашања, како и за новите светски и државни текови?
34. Дали КЕМ користи податоци од научни истражувања и од истражувања од граѓанскиот сектор? Ако не, зошто?
35. Како се обезбедува видливост на работата на КЕМ за општата популација?
36. Дали постои меѓуопштинска соработка на полето на еднаквите можности на жените и на мажите и како се одвива таа?
37. Дали КЕМ или општината има редовен контакт, односно канали за комуникација со централни државни институции како Министерството за труд и социјална политика, Министерството за финансии, Министерството за здравство, Собранието на РМ? (Потпрашање: Што е најголемиот проблем при непостоењето на редовна комуникација? Немање волја, недостиг на кадар, немање просторни услови или недостиг на средства...)
38. Кои се најзначајните проблеми, предизвици и недостатоци со кои најчесто се соочува КЕМ/координаторот за еднакви можности кои претставуваат бариера во извршувањето на работите од нивна надлежност? (Наведете како се соочувате со нив.)
39. Дали КЕМ добива финансиска и стручна поддршка од централните институции?
40. Што ви е потребно за подобрување на работата на КЕМ? (кадар, финансии, простории, соработка со други институции и соработка со граѓански организации...)
41. Дали имате потреба од надворешна помош? Во која смисла?
42. Како ја замислувате оптималната работа на КЕМ?
43. Кои решенија би ги понудиле вие за подобрување на работата на КЕМ, особено во содејство со други субјекти и извори на финансии?

