


КАКО ДО РОДОВО ЕДНАКВА ОПШТИНА

ВОДИЧ ЗА ОПШТИНСКАТА
АДМИНИСТРАЦИЈА



USAID
ОД АМЕРИКАНСКИОТ НАРОД

PEAK-OP
истражување во акција



КАКО ДО РОДОВО ЕДНАКВА ОПШТИНА

ВОДИЧ ЗА ОПШТИНСКАТА АДМИНИСТРАЦИЈА

Оваа публикација е подготвена од страна на Реактор – Истражување во акција со поддршка на американскиот народ преку Агенцијата на САД за меѓународен развој (УСАИД). Мислењата изразени во оваа публикација Како до родова еднаквост – Водич за општинската администрација им припаѓаат на авторите и не ги изразуваат ставовите на Агенцијата на САД за меѓународен развој или на Владата на Соединетите Американски држави.

Како до родово еднаква општина – Водич за општинската администрација

Издавач: Реактор – Истражување во акција

За издавачот: Марија Башевска, Претседателка

Дизајн и печатење: Бригада

Тираж: 150

Бесплатен/Некомерцијален примерок

CIP – Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје

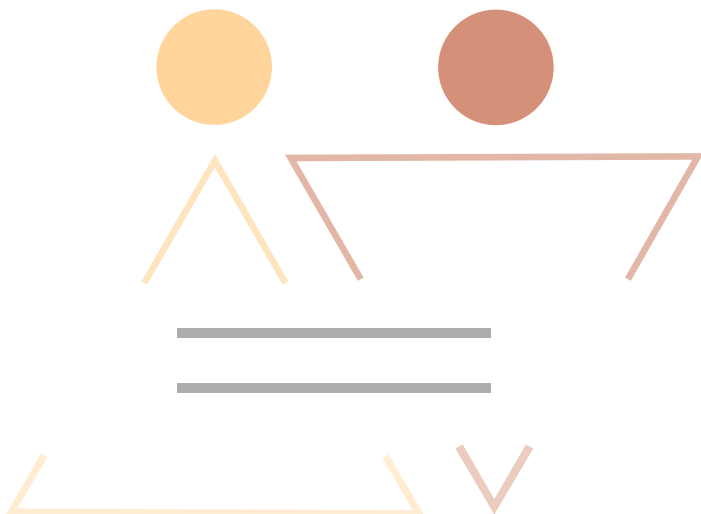
352.342.722(497.7)(036)

КАКО до родово еднаква општина : водич за општинската администрација. – Скопје : Реактор – истражување во акција, 2019. – 36 стр. : табели ; 21 см

Публикацијата е во рамки на проектот: “Мобилизирање за родова еднаквост”. – Фусноти кон текстот. – Библиографија: стр. 35-36

ISBN 978-608-4684-27-5

а) Локална самоуправа – Родова еднаквост – Македонија – Водичи
COBISS.MK-ID 109686538



СОДРЖИНА

Предговор	5
Вовед	6
Правна и законска рамка за родова еднаквост	8
Индекс на родова еднаквост на општините во Република Северна Македонија – што е и што покажува	11
Родово одговорна општина	12
Законски механизми за родова еднаквост	14
Координатор за еднакви можности на жените и мажите	16
Законски обврски на Координатор/ка за еднакви можности на жените и мажите	16
Активности во домен на Координаторот поврзани со законските обврски	16
Комисија за еднакви можности на жените и мажите	16
Законски обврски на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите	17
Активности во домен на Комисијата поврзани со законските обврски	17
Родово одговорно буџетирање	19
Активности во домен на општината	21
Мерки во домен на општината	22
Родова анализа	23
Родот во општинскиот буџетски циркулар	26
Родово буџетска изјава	27
Годишен план за имплементација на посебни мерки за родова еднаквост	29
Акциски план за родова еднаквост	30
Како секоја општина може да ја мери родовата еднаквост	31
Заклучок	36
Корисни поими	36
Користени извори	39

ПРЕДГОВОР

Изработката на Индекс кој ќе ја мери родовата еднаквост во општините, а следствено и Водич кој ќе содржи препораки за општинските власти, како тие преку своето работење да придонесат за намалување на родовите разлики во општините и до подобрување на програмите и услугите кои го подобруваат животот на жените, девојчињата, а со тоа и на сите граѓани во општините, за унапредување на статусот на жените е идеја која во Реактор ја имавме подолго време. Но, бидејќи состојбата со родовата еднаквост во сите општини во Република Северна Македонија досега не беше измерена, предизвикот лежеше во утврдување на почетната точка што ќе ни овозможи да го следиме напредокот на ова поле.

Наодите од мерењето на индексот покажуваат дека нееднаквоста меѓу жените и мажите во речиси сите општествени сегменти на ниво на општини е висока, особено кога зборуваме за сопственоста на имот, политичкото учество на локално ниво, вработеноста, просечната плата и просечната пензија. На пример, во просек во општините на секои 10 вработени мажи има само 6 вработени жени. Единствена област во која жените имаат поповолен статус е образованието. Воедно, индексот покажува дека во многу голем дел од општините недостасуваат основни јавни услуги неопходни за жените, а она што дополнително загрижува е што индексот покажува дека општините дури и кога имаат родово одговорни програми, честопати воопшто не се распределуваат буџетски средства за реализација на тие програми и поддршка на активности кои го подобруваат животот на жените во општините.

Се надеваме дека овој документ ќе биде информативен, едукативен и корисен за секој којшто ќе го прочита. Овој Водич претставува алатка која има за цел преку разгледување на механизмите кои им се на располагање на општините, да даде насоки кои може да помогнат во унапредување на еднаквите можности на жените и мажите, а со тоа и унапредување на статусот на жените кои живеат во општините.

Им се заблагодаруваме на Агенцијата на САД за меѓународен развој (УСАИД) во рамките на Проектот за граѓанско учество кои ја препознаа потребата од еден ваков вид на истражување – утврдување на состојбата, но и потребата од дефинирање на насоки во форма на Водич кои ќе овозможат општините да ја адресираат константната родова нееднаквост во сите сфери во јавниот и приватниот живот во Република Северна Македонија. Им се заблагодаруваме за континуираната поддршка во текот на имплементацијата на овој проект.

Посебно им благодариме на сите општини, како и на сите институции од кои побаравме податоци, за нивната поддршка во процесот на прибирање на податоците кои беа основа за креирање на Индексот на родова еднаквост на локално ниво.

Проектот „Мобилизирање за родова еднаквост“ е имплементиран од Реактор – Истражување во акција, со поддршка од американскиот народ преку Агенцијата на САД за меѓународен развој (УСАИД) во рамките на Проектот за граѓанско учество во.

ВОВЕД

Единиците на локална самоуправа во Република Северна Македонија се важен фактор во процесот на обезбедување на еднаков пристап до можности и услуги за жените и мажите во општините.

Општините се уникатно позиционирани и се клучни актери во процесот на правично, инклузивно, ефикасно и ефективно владеење: доколку градиме општество засновано на еднаквост, клучно е единиците на локалната самоуправа во целост да ја земат предвид родовата димензија во нивните политики, организацијата на нивната работа и практиките. **Најважно од сè е што општините најдобро ги познаваат потребите и контекстот на заедницата, најдобро се позиционирани да одговорат на родовите нееднаквости, тие се главниот канал за испорака на услуги до граѓаните и играат клучна улога во социо-економскиот развој.**

Воедно, обврските и надлежностите на општините во врска со вградување на родовиот концепт во нивното уредување и спроведување на планови, програми и буџети се уредуваат во неколку клучни закони: Закон за локалната самоуправа¹, Закон за еднакви можности на жените и мажите², Национална стратегија за родова еднаквост³, Закон за финансирање на единиците за локалната самоуправа⁴, Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање⁵, како и други документи спомнати во соодветните делови понатаму во овој водич.

Дополнително, нема ниво на власт која подобро ги познава потребите и контекстот на заедницата од самите единици на локална самоуправа. Имено, националните политики ја одредуваат рамката за владеење и развој во секоја држава, но локалните самоуправи се оние кои треба да ги преточат националните политики (вклучително политиките за родова еднаквост) во локални политики, стратегии и конкретни програми. Жените и девојчињата имаат различни потреби и приоритети кога зборуваме за јавните услуги и користење на инфраструктура и неопходно е програмите и плановите на општините да се родово сензитивни. Преточувањето на националните цели во локално релевантни и дава можност на општината да ги идентификува различните потреби и приоритети на жените и мажите во нивната заедница и да развие локални политики кои најдобро одговараат на тие потреби.

1 Агенција за администрација, Закон за локалната самоуправа, достапно на http://aa.mk/WBStorage/Files/Zakon_lokalnata_samouprava.pdf

2 Министерство за труд и социјална политика, Закон за еднакви можности на жените и мажите (пречистен текст), достапно на http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM_nov.pdf

3 Министерство за труд и социјална политика, Национална стратегија за родова еднаквост 2013 – 2020, достапно на http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/strategija_rodova_april.doc

4 Агенција за администрација, Закон за финансирање на единиците на локална самоуправа, достапно на http://aa.mk/WBStorage/Files/Zakon_finansiranje_edinicite_lokalnata_samouprava.pdf

5 Министерство за труд и социјална политика, Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање во Република Северна Македонија 2012–2017, достапно на

Оттука, и самите општини се во најдобра позиција да одговорат на родовите нееднаквости, пред сè, бидејќи општините треба да имаат интеракција со граѓаните на дневна основа, тие се во позиција да ги идентификуваат нееднаквостите кои постојат меѓу жените и мажите, и да посветат ресурси на родово-специфични програми, политики и интервенции кои најдобро може да ги адресираат и елиминираат овие разлики.

Имајќи предвид дека општините се главниот канал за испорака на услуги до граѓаните, освен што имаат должност да обезбедуваат услуги за граѓаните, тие воедно имаат удел и во изборот на видот на услуги кои ќе ги понудат, колку пари ќе бидат алоцирани и кој ќе има пристап до овие услуги. Ова исто така значи дека општината има авторитет да приоритизира родова еднаквост и да алоцира ресурси за услуги кои ќе одговорат на потребите на жените и мажите. Кога се земаат предвид потребите, состојбите и приоритетите на различни групи на жени и девојчиња, јавните услуги може да се планираат подобро, правејќи ја нивната испорака подобра, а буџетите поефикасни. На пример, приоритизирање на основни услуги во полето на здравството и грижата за деца (на пр. програми за анимирање на децата по часовите, услуги за грижа за стари лица, градинки и сл.) значајно може да влијаат на намалување на обемот на неплатена домашна работа која с уште доминантно ја извршуваат жените.

Со цел да ги констатираме состојбите со родовата еднаквост во Република Северна Македонија на локално ниво, изработивме Индекс на родова еднаквост на општините во Република Северна Македонија, а препораките во овој Водич произлегуваат од прегледот на состојбите кој ни го овозможи овој Индекс. Сумирано, овој Водич содржи опис на правната и законската рамка за родова еднаквост во Република Северна Македонија, образложување на Индексот на родова еднаквост на општините – што е и што покажува, како и преглед на законските механизми во општините, практични начини за мерење на состојбите, препораки за подобрување и за крај, заклучоци.

Се благодаруваме на конструктивниот придонес на Координаторките за еднакви можности на жените и мажите, имено Снежана Санева, координаторка за еднакви можности на Општина Штип, Дрита Исени, координаторка за еднакви можности на Општина Центар, Софче Иванова, Заменик координаторка за еднакви можности при Општина Струмица, како и на Секторот за еднакви можности при Министерството за труд и социјална политика, кои со нивните препораки овозможија препораките во овој водич соодветно да ги адресираат потребите на општините.

Правна и законска рамка за родова еднаквост

Родовата еднаквост е темелна вредност гарантирана со Уставот на Република Северна Македонија, каде стои дека „граѓаните на Република Северна Македонија се еднакви во слободите и правата, независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло и верското уверување, имотната и општествената положба“. Еднаквите можности, еднаквиот третман и надминувањето на нееднаквостите меѓу жените и мажите во Северна Македонија е регулирана со закони, стратегии и прописи, како што се: Законот за еднакви можности на жените и мажите, Законот за спречување и заштита од дискриминација, Изборниот законик и Законот за работни односи. Освен законите, родовата еднаквост директно се адресира и во Националната стратегија за родова еднаквост (2013–2020) и Стратегијата за воведување на родово одговорно буџетирање (2012–2017).

Стратегијата за родова еднаквост (2013 – 2020) е првиот стратешки документ за унапредување на родовата еднаквост, усвоен во 2013 година од страна на Собранието на Република Северна Македонија. Во Законот за еднакви можности на жените и мажите се дефинира правната рамка за усвојување на Стратегијата за родова еднаквост и институционалната рамка за имплементација на Стратегијата. Целта на Стратегијата пак, од која произлегува и Националниот акциски план (2018–2020), е постигнување на целосна родова еднаквост, како хоризонтално така и секторски.

Република Северна Македонија ги има потпишано и ратификувано и главните меѓународни конвенции за заштита и унапредување на правата на жените и родовата еднаквост, како што е Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените (CEDAW)⁶, Декларација на Советот на Европа „Да ја направиме родовата еднаквост реалност“⁷, Резолуција на Советот на безбедност на ОН 1325: Жени, мир и сигурност⁸ Пекиншка декларација и Платформа за акција⁹.

Во 2017 година, Р. Северна Македонија ја ратификуваше и Конвенцијата на Советот на Европа за превенција и борба против насилството врз жената и семејното насилство од 11.05.2011 година, позната како Истанбулска конвенција, за чија имплементација е веќе усвоен и Акциски план за спроведување на Конвенцијата за превенција и борба против насилството врз жената и семејното насилство 2018–2023¹⁰.

⁶ Конвенција за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените, достапно на <https://goo.gl/3y9m1N>

⁷ Министерство за труд и социјална политика, Совет на Европа, Комитет на Министри, Декларација „Да ја направиме родовата еднаквост реалност“, достапно на http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/deklaracija_ramn_realnost.pdf

⁸ Министерство за одбрана на Р.М., Резолуција на Советот за безбедност на ОН 1325: Жени, мир и сигурност <http://www.morm.gov.mk/wp-content/uploads/Voved-Rezolucija-3ta-strana.pdf>

⁹ UN Women, Beijing Declaration and Platform for Action, достапно на <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>

Овие закони, стратегии, меѓународни конвенции ја поставуваат правната основа за интегрирање на родовата перспектива на сите нивоа на креирање и спроведување на политики, вклучително и на локално ниво, како и воспоставување и почитување на принципите на еднакви права и можности меѓу жените и мажите во сите сфери на општеството.

Законот за еднакви можности на жените и мажите дава насоки за вклучување на принципот на еднакви можности во главните текови на реорганизирање, подобрување, развивање и проценка на политичките процеси на сите нивоа и во сите фази.

Овој закон исто така ја поставува институционалната рамка за воспоставување родова машинерија, која е потребна за да ги поддржи и да ги обезбеди сите неопходни процеси за постигнување целосна родова еднаквост. Институционалната родова машинерија во државата се протега низ извршната, законодавната и локалната власт. Родовата машинерија на централно ниво е составена од:

- **Министерството за труд и социјална политика (МТСП)**, кое е одговорно на национално ниво за еднаквите можности и за следење и координирање на имплементацијата на Законот, стратегиите и оперативните планови за родова еднаквост на централно и на локално ниво.
- **Секторот за еднакви можности**, кој е дел од Министерството за труд и социјална политика, основан во март 2007 година. Секторот е составен од Одделение за родова рамноправност и Одделение за превенција и заштита од секаков вид насилство и дискриминација.
- Во рамките на МТСП е одреден **правен застапник за еднакви можности**, кој е одговорен за докажување нееднаков третман врз основа на полот. Застапникот, во согласност со Законот за еднакви можности на жените и мажите, е назначен да води и процедури за заштита од дискриминација врз основа на полот при активности на субјектите во јавниот и во приватниот сектор.
- **Комисијата за еднакви можности на жените и мажите при Собранието**, чија задача е интегрирањето на принципот на еднакви можности на жените и мажите во законите, политиките и програмите и унапредувањето на родовата еднаквост преку следење на процесот на усвојување на основните и посебните мерки и на мерките за отстранување на нееднаквиот третман на жените и мажите.
- **Комисија за заштита од дискриминација**, која е самостоен и независен орган и постапува по претставки, дава мислење и препораки за конкретните случаи на дискриминација, на подносителот на претставката му дава информации за неговите права и можности за покренување на судска или друга постапка за заштита и покренува иницијатива за поведување на постапка пред надлежните органи поради сторени повреди на Законот за спречување и заштита од дискриминација.¹¹

¹⁰ Министерство за труд и социјална политика, Акциски план за спроведување на конвенцијата за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство на Република Северна Македонија 2018-2023, достапно на <https://goo.gl/fdY7PH>

¹¹ Министерство за труд и социјална политика, Закон за спречување и заштита од дискриминација, достапно на http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/diskriminacija_konsolidiran.pdf

- **Народен правобранител** кој е орган на Република Северна Македонија кој ги штити уставните и законските права на граѓаните и на сите други лица кога им се повредени со акти, дејствија и пропуштања на дејствија од органите на државната управа и од други органи и организации што имаат јавни овластувања и кој презема дејствија и мерки за заштита на начелата на недискриминација и соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа и јавните установи и служби.
- **Координаторите за еднакви можности помеѓу мажите и жените во органите на државната управа**, кои имаат обврска да се грижат за унапредување на еднаквите можности во рамки на институциите преку следење на состојбата, давање предлози и мислења и преку подготовка на годишни извештаи до МТСП како ресорно министерство одговорно за спроведување на Законот за еднакви можности.
- **Интерресорската консултативна група за еднакви можности на жените и мажите**, составена од државни службеници, претставници на граѓански организации, асоцијации на работодавачи, експерти, претставници на локалната самоуправа, синдикати и други лица. Интерресорската група е одговорна да го промовира концептот на родова еднаквост во генералните политики на сите јавни институции, да ја следи интеграцијата на родовата перспектива во секторските политики во соработка со социјалните партнери и институции на одделни области, да го следи напредокот на усогласувањето на законодавството со Европската Унија и со европските стандарди за родовите прашања, да се вклучи и да дава насоки во подготовка на стратегија за родова еднаквост и да ги следи периодичните извештаи на институциите.

Во согласност со членот 14 од Законот за еднакви можности на жените и мажите на локално ниво во општините се формираат механизми на две нивоа и тоа: Комисија за еднакви можности на жените и мажите како постојано советодавно тело од општинскиот совет и Координатор/ка за еднакви можности на жените и мажите како дел од општинската администрација. Координаторите се именувани како дел од општинската администрација и имаат задолжение да соработуваат со Комисијата за еднакви можности и се одговорни за имплементација на одговорностите и обврските на единиците на локалната самоуправа што произлегуваат од законот за еднакви можности на жените и мажите.

ИНДЕКС НА РОДОВА ЕДНАКВОСТ НА ОПШТИНИТЕ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА – ШТО Е И ШТО ПОКАЖУВА

Индексот на родова еднаквост на општините во Република Северна Македонија е композитен показател за статусот на жените и мажите во различни сфери од живеењето, достапноста на јавни услуги кои се релевантни за остварување на родова еднаквост и напорите на општината за промовирање на родово одговорни политики.

Овој индекс е објавен во октомври 2018 година и овозможува целокупен преглед на состојбите во сите општини во Република Северна Македонија. Опфаќа 81 општина анализирајќи ги во три главни области: родов јаз, овозможувачки услови и родово одговорна општина. Во првата област индексот овозможува преглед на разликите меѓу жените и мажите во општините во домените на економијата, образованието и политичкото учество. Втората област ја споредува застапеноста и достапноста на услуги и сервиси во општините кои се важни и неопходни за жените. Последната област ги прикажува напорите што самата општина ги прави во спроведување и креирање на политики, програми и издвојување на буџетски средства за надминување на системските бариери за жените, односно, анализира колку општинските стратегии, програми и буџети влијаат на фактичко подобрување на животот на жените.

Наодите од мерењето на индексот покажуваат дека нееднаквоста меѓу жените и мажите во речиси сите општествени сегменти на ниво на општини е висока. Нееднаквостите меѓу мажите и жените се високи во сопственоста на имот, политичкото учество на локално ниво, вработеноста, просечната плата и просечната пензија. На пример, во просек во општините на секои 10 вработени мажи има само 6 вработени жени. Единствена област во која жените имаат поповолен статус е образованието.

Индексот исто така покажува дека во многу голем дел од општините недостасуваат основни јавни услуги неопходни за жените, како што се на пр. гинеколошките установи, пристапот до градинки и сл. Во повеќе од половина од општините нема матичен гинеколог, а во речиси секоја трета општина нема државна градинка.

Според Индексот на родова еднаквост на општините од вкупно 81 општина:¹²

- 26 општини немаат државна градинка, а 25 000 деца на возраст од 0 до 6 години се лишени од основна јавна услуга
- 43 општини немаат ниту еден матичен гинеколог, а 187 000 жени и девојки се лишени од основна јавна услуга
- 40 општини немаат пунктови, ниту специјалисти за здравствена заштита на жени

Она што дополнително загрижува е што индексот покажува дека општините дури и кога имаат родово одговорни програми, честопати не се распределуваат буџетски средства за реализација на тие програми и поддршка на активностите кои го подобруваат животот на жените во општините.

Според Индексот на родова еднаквост на општините вкупно 36 општини имаат документ со мерки предвидени за унапредување на родовата еднаквост во општината – дел од општините имаат акциски планови, дел програми, а дел стратегии.

¹² Податоците преставуваат пресек за 2016 година

Од 36 анализирани документи, во 12 нема информација колку финансиски средства се предвидени за реализирање на мерките планирани во самите документи.

Ова значи дека секој трет од документите со мерки и активности за унапредување на родовата еднаквост нема предвидувања за парите кои треба да се издвојат за да се реализираат мерките и активностите.¹³

Индексот исто така потврди многу индикативни наоди. Нееднаквоста во вработеноста меѓу жените и мажите е поголема во општините каде нема државни градинки. Во просек, во општините каде нема градинка на секои 10 вработени мажи, има само 4 вработени жени, додека во општините каде има барам една градинка, на секои 10 вработени мажи има 7 вработени жени.

Нееднаквоста во плати е поголема во општините каде платите во просек се повисоки што покажува дека мажите значајно доминираат на управувачки работни позиции и позициите на моќ.

За крај, податоците во овој индекс ќе бидат континуирано ажурирани, а следното мерење е во 2020 година. Токму затоа, овој водич е создаден со цел да ја поддржи работата на општините во напорите за надминување на родови нееднаквости кои се детектирани во првото мерење на Индексот на родова еднаквост на локално ниво.

Индексот на родова еднаквост во општините е достапен на www.rodovindeks.mk и содржи поединечен преглед за состојбата во секоја од општините во Република Северна Македонија, како и преглед на целосната состојба во сите општини.

РОДОВО ОДГОВОРНА ОПШТИНА

На самиот почеток на овој Водич се обидовме да ја образложиме важноста на единиците на локалната самоуправа и зошто родово одговорно владеење е она кон што општините треба да се стремат. Родовата перспектива треба да биде застапена во сите аспекти од функционирањето на општината, од локалните политики и програми, до урбаното планирање и сите останати сегменти од животот на жителите во таа општина, со цел да се обезбеди рамноправност во економскиот, социјалниот и политичкиот живот во општината. Родово одговорното владеење се рефлектира во неколку сегменти од работата на една општина:

- **Родово-инклузивна партиципативна политика** – ова значи дека општината треба да осигура дека жените и мажите се вклучени во сите фази на креирање на политиките, од формулирање до имплементација и евалуација на истите, и дека тие политики на локално ниво – особено политиките за локален развој – експлицитно вклучуваат родова еднаквост во своите цели. Ова подразбира анализа на различни прашања на политиките – од инфраструктура, здравство, јавна безбедност, економски развој и образование – со цел да се одредат различните потреби и приоритети на жените и мажите.

¹³ Податоците преставуваат пресек за 2016 година

- **Финансирање за родова еднаквост** – ефикасната имплементација на родовата легислатива и политики повлекува финансиски ресурси со цел да се покријат трошоците за самите интервенции, како и персоналот кој ги координира. Партиципативни иницијативи кои се родово сензитивни, како што се родово одговорно буџетирање, се важни иницијативи за утврдување на приоритетите во буџетот на општината.
- **Институционална рамка за родово одговорно владеење** – единиците на локалната самоуправа имаат потреба од професионален кадар кој ја препознава потребата од вклучување на родовата перспектива да го предводи развојот на родови политики и програми кои рефлектираат специфични локални потреби на жените во општините.
- **Прибирање, процесирање и анализа на родово разделени податоци** – креирањето на секоја политика почнува со прибирање и анализа на податоци за идентификување на приоритети во политиките и ревидирање на политиките и стратегиите во линија со тековните потреби на граѓаните и заедниците. Доколку прибраните статистички податоци не се разделени по пол, не е возможно да се идентификуваат проблемите и специфичните потреби на жените и девојките, и да се развијат ефикасни политики кои ќе ги адресираат овие потреби.
- **Планирање на (родови) активности на локално ниво** – националните политики претставуваат важна водилка за социо-економски раст и развој на национално ниво. Но, тие не можат да ги вклучат специфичните реалности и услови на граѓан(к)ите во различни општини. Децентрализираното владеење им доделува мандат на локалните самоуправи да развиваат локални политики кои рефлектираат специфични социо-економски состојби во самите општини. Локалните акциски планови за родова еднаквост – развиени врз основа на докази, валидирани преку консултации со жените и мажите во општината – треба да се користат за да се развиваат интервенции со кои се адресираат родово специфични нееднаквости во заедниците.
- **Заштита на женските права на локално ниво** – сите горенаведени напори за родово одговорно владеење ќе бидат неуспешни доколку женските права не се пред сè почитувани, заштитени и исполнети во заедницата. Посебни механизми се потребни за да се адресираат прашањата како што се родово базирано насилство, едно од најраспространетите прекршувања на човековите права на кое најмногубројни жртви се жените и девојчињата.

Општините не само што се обврзани да одговорат на различните потреби, интереси и приоритети на жените и мажите, девојчињата и момчињата, туку ваквиот начин на владеење е всушност клучен за социјален и економски развој на локално, регионално и национално ниво. Општината која е родово одговорна значи дека зема предвид како и зошто локалните структури, процеси, политики, програми и активности различно влијаат на жените и мажите, девојчињата и момчињата.

ЗАКОНСКИ МЕХАНИЗМИ ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ

Општините имаат неколку обврзувачки законски механизми задолжени за имплементирање на родовата перспектива на сите нивоа на управување, креирање и спроведување на политики на ниво на општините. Овие клучни механизми се прикажани во продолжение.

Координатор за еднакви можности на жените и мажите

Според Член 14, став 7 од Законот за еднакви можности на жените и мажите секоја општина има обврска да назначи Координатор/ка и заменик координатор/ка за еднакви можности: „Единиците на локалната самоуправа се должни да определат координатор и заменик координатор за еднакви можности на жените и мажите од редот на државните службеници во единицата на локалната самоуправа.“¹⁴

Законски обврски на Координатор/ка за еднакви можности на жените и мажите

Обврските на координатор/ката за еднакви можности на жените и мажите произлегуваат од овој закон (член 14, став 8), па така, назначениот координатор е задолжен/а за:

- унапредување на еднаквите можности и недискриминацијата во рамките на надлежностите на единицата на локалната самоуправа;
- давање предлози и мислења поврзани со еднаквите можности до советот на единицата на локалната самоуправа и до институциите и организациите на локално ниво;
- изработка на извештаи за состојбата со еднаквите можности и недискриминацијата во рамките на единицата на локалната самоуправа;
- соработка со Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во рамките на Советот на единицата на локалната самоуправа и покренуваат заеднички иницијативи со цел унапредување на еднаквите можности и недискриминацијата;
- соработка со невладините организации и останатите институции на локално ниво на прашањето на еднаквите можности и недискриминацијата, следење на состојбата со еднаквите можности на локално ниво и предлагање иницијативи за преземање на мерки за подобрување на состојбата со еднаквите можности и недискриминацијата и во исполнувањето на своите задачи се координира и соработува со Министерството за труд и социјална политика.

Секоја општина има обврска да го систематизира ова работно место во својот акт за систематизација каде ќе ги дефинира делокругот на работата и задачите на Координаторот за еднакви можности на жените и мажите.¹⁵

¹⁴ Министерство за труд и социјална политика, Закон за еднакви можности на жените и мажите, член 14, став 7

¹⁵ Министерство за труд и социјална политика, Закон за еднакви можности на жените и мажите, член 14, став 9

Активности во домен на Координаторот поврзани со законските обврски

- разгледување и предлог на интердисциплинарни (меѓу-секторски) политики и стратегии за поттикнување и подобрување на родовата еднаквост;
- преземање активности и предлагање на краткорочни мерки кои придонесуваат кон остварување на стратегијата за родова еднаквост;
- следење и оценка на ефикасноста на мерките за остварување на родова еднаквост и информирање на извршните тела во општината најмалку еднаш годишно;
- надгледување на состојбите во полето на остварување на родова еднаквост, прибирање податоци за индикаторите кои се однесуваат на остварување на родова еднаквост и предлагање на мерки за унапредување на родовата еднаквост;
- известување за застапеноста на жените и мажите кои се избрани и назначени на позиции во општината и јавните претпријатија во нејзина надлежност;
- континуиран надзор и анализа на критериумите за селекција во различни процедури за избор и назначување на јавни позиции и предлагање на мерки за елиминирање на пречките кои може да имаат негативно влијание во изборот и назначувањето на помалку застапениот пол;
- предлагање на мерки за зголемување на учеството на жените во јавниот и политичкиот живот;
- предлагање на предмети од важност за остварување на родова еднаквост до извршните тела и советот, со цел истите да бидат поставени на агендата на состаноците на телата и советот;
- идентификување на граѓанските организации и другите општествени актери во полето на родова еднаквост активни во општината и упатување покана до квалификуваните претставници да се вклучат во работата општината преку соработка со Координаторот за еднакви можности;
- идентификување на потребите за обуки меѓу вработените и клучните претставници во општината, предлагање на програми, организирање и активно учество во континуирана обука на сите вработени во општината;
- превземање на други активности поврзани со остварување на родова еднаквост кои се во согласност со Уставот, законите, статутот и општиот акт на општината со кој се уредуваат надлежностите на локалните институционални механизми за постигнување на родова еднаквост.

Годишен извештај за состојбата со еднакви можности на жените и мажите

Координаторот за еднакви можности на жените и мажите е должен најмалку еднаш годишно, најдоцна до 31 март во тековната година за претходната година да достави извештај до Министерството за труд и социјална политика и истиот треба да го објави и на веб страницата на единицата на локалната самоуправа.¹⁶

¹⁶ Министерството за труд и социјална политика, Закон за еднакви можности на жените и мажите, член 15, став 1

Препорака

Со цел да се овозможи непречено следење на состојбите и активностите во рамки на сите сектори во општината на полето на родова еднаквост, секоја општина препорачливо е да формира интерсекторска група составена од претставници од различните оддели, а во која членува и Координаторот за еднакви можности на жените и мажите.

Целта е оваа група да се состанува еднаш квартално, или почесто доколку се утврди потребата за тоа, а за време на состаноците членовите да известуваат и дискутираат за сработените активности во рамки на своите Програми, како и да се утврдат потребите од интервенции во тековните активности со цел да се постигнат подобри резултати во намалување на родовите нееднаквости во општината.

Од овие состаноци може да произлезат кратки извештаи кои потоа Координаторот ќе ги достави до Комисијата за еднакви можности која може врз основа на нив да дискутира и дава препораки и мислења за интервенции за подобра реализација на мерките и активностите за унапредување на родовата еднаквост.

Лице кое ги застапува потребите на граѓан(к)ите

Контактот од Координаторот за еднакви можности на жените и мажите во општината е препорачливо да е достапен на веб-страницата на општината заедно со останатите важни контакти од општинската администрација со цел да им се овозможи на граѓанките и граѓаните директно да стапат во контакт со ова лице доколку имаат некоја идеја или пак конкретна потреба во самата општина. На овој начин улогата на Координаторот се доближува до граѓаните и со тоа може непосредно да ги консултира жителите и да ги идентификува предизвиците со кои се соочуваат.

КОМИСИЈА ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ

Според Законот за еднакви можности на жените и мажите (член 14, став 5), секоја општина има обврска да формира Комисија за еднакви можности на жените и мажите: *„Единиците на локалната самоуправа се должни да формираат комисија за еднакви можности на жените и мажите, како постојно тело со одлука на советот на единицата на локалната самоуправа, а нејзиниот состав, надлежности, задачи и обврски се утврдуваат со статутот на единицата на локалната самоуправа.“*

Законски обврски на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите

Надлежностите на Комисијата се дефинирани во став 6 од член 14, па така Комисијата:

- дава мислење по однос на материјалите и предлозите за седниците на советот на единицата на локалната самоуправа;
- учествува при креирањето и донесувањето на стратешките документи, особено при креирањето и донесувањето на стратегијата за развој на единицата на

локалната самоуправа, донесувањето на буџетот на единицата на локалната самоуправа, статутот, програмата за работа на советот на единицата на локалната самоуправа и др.;

- идентификува и дава предлози за начините на инкорпорирање и формализирање на принципот на еднакви можности и недискриминацијата во работата на органите на единицата на локалната самоуправа и општинската администрација;
- се грижи за доследно спроведување на одредбите од овој закон и други закони од областа на еднаквите можности и недискриминацијата, предлагајќи му на советот на единицата на локалната самоуправа мерки и активности во насока на унапредување на еднаквите можности и недискриминацијата врз основа на анализа на утврдените состојби во областите во надлежност на единицата на локалната самоуправа.

Активности во домен на Комисијата поврзани со законските обврски

- континуирана соработка и информирање за активности и искуства, научени лекции и добри практики, од Комисији за еднакви можности на жените и мажите во другите општини;
- учество во разгледувањето и изнесувањето мислења за предложените одлуки и други регулативи и општи акти на општината од гледна точка на остварување на еднаквост меѓу жените и мажите и нивното влијание на статусот и имплементацијата на правата на жените и мажите во локалните заедници;
- промоција на принципите на еднаквост на локално ниво во насока на надминување на стереотипите;
- иницирање, предлагање, разгледување и давање мислења за предлозите за избор и назначување на општинска администрација, менаџмент структури во училишта, здравствени установи и институции за социјална грижа, институции за деца, културни институции, како и јавните услуги, и сл. од аспект на остварување на правото на еднаква застапеност на жените и мажите во политичкиот живот на општината;
- интегрирање на родовата перспектива во стратешкото планирање на локалниот економски развој (ЛЕР) преку анализа на програмите за имплементација на ЛЕР од аспект на тоа колку и како се третираат приоритетите на граѓанките и граѓаните во општината;
- следење на придружувањето и примената на меѓународните стандарди за родова еднаквост во локалната заедница во рамки на регулативите, политиките и мерките преземени од страна на општината и нејзините тела во полето на образование, здравје, труд и вработување, човекови права, насилство на жени, финансии и буџет и сл.;
- разгледување на развојните програми изработени од различните сектори на општината од аспект на тоа колку се родово сензитивизирани, или поконкретно, разгледување на секторските програми и да оценка дали во истите се вклучени показатели кои претпоставуваат прибирање на родово разделени податоци;
- разгледување на годишниот план за работа на Советот на општината и

утврдување дали родовата еднаквост е на „општинската агенда“;

- поттикнување и покренување на родово релевантни прашања на седниците на Советот.

Што би можела да разгледува Комисијата на своите седници?

Комисијата за еднакви можности на жените и мажите може да направи годишен план за работа со кој ќе определи кои стратешки документи ќе бидат предмет на разгледување на седниците. Освен планот со посебни мерки за родова еднаквост, Комисијата пожелно е да го разгледа буџетот на општината и да издвои секторски програми кои ќе ги анализира од аспект на тоа колку се родово сензитивизирани. Ваквото оценување може да се стандардизира како систем на маркирање на програмите зависно од тоа дали и колку програмата посредно или непосредно ќе придонесе за намалување на нееднаквостите меѓу жените и мажите во општината.

Кога оценувањето ќе прерасне во институционална рутина, општината ќе има увид во кои сектори се приоритизира родовата еднаквост и колку. Бидејќи со програмите неизбежно се врзани и буџетски алокации, ќе може да се утврди и колку од јавните средства или од фондовите се планираат за родово сензитивни политики.

Препорака

Комисиите во општините ги носат програмите и имаат обврска од администрацијата да бараат извештаи за нивната имплементација.

Во оваа насока, Комисијата за еднакви можности на жените и мажите може да бара квартален извештај за родовата еднаквост од администрацијата, кој потоа заедно со Координаторот и заменик координаторот за еднакви можности на жените и мажите ќе го дискутира и ќе дава препораки и мислења за интервенции за подобра реализација на мерките и активностите за унапредување на родовата еднаквост.

РОДОВО ОДГОВОРНО БУЏЕТИРАЊЕ

Кога зборуваме за буџетите на општините, според член 14, став 2 од Законот за еднакви можности на жените и мажите: „Единиците на локалната самоуправа се должни во рамките на своите стратешки планови и буџети да го икорпорират принципот на еднакви можности на жените и мажите; да ги следат ефектите и влијанието на нивните програми врз жените и мажите и да известуваат во рамките на своите годишни извештаи и да учествуваат во подготвувањето на Стратегијата за родова еднаквост во делот кој се однесува на единиците на локалната самоуправа.“

Воведувањето на концептот на родово одговорно буџетирање во Република Северна Македонија, е зацртано во Законот за еднакви можности на жените и мажите, како и во Националниот план за акција за родова рамноправност, стратешки документ на Владата на РМ, во кој се дадени активностите за реализација на родовата рамноправност. Овие

стратешки документи на Владата на Р.М. произлегуваат од Пекиншката платформа и Планот за акција, Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација врз жените (КЕСФДЖ), целите за одржлив развој, прилагодувањето на законодавството во процесот на приближување на Република Северна Македонија кон Европската унија, како и други меѓународни обврски, кои се однесуваат на зајакнување на институционалните капацитети и механизми за вклучување на родовата перспектива во јавните политики, стратегиите и акциските планови и вклучување на методите на родовото буџетирање на национално и локално ниво.¹⁷

Родово одговорното буџетирање е заложба, дефинирана и во Националната стратегија за родова еднаквост 2013 – 202018. Буџетот е најсеопфатната изјава за социјалните и економските планови и приоритети на општината. Во следењето на тоа од каде доаѓаат и каде одат парите, буџетот одредува како се прибираат јавните средства, како се користат и кој ќе има придобивка од нив. Затоа, имплементирањето на заложби за родова еднаквост подразбира целни мерки за вклучување на родовата перспектива во планирањето, буџетирање на рамки, како и конкретна инвестиција во адресирањето на родовите јазови.

Родовото одговорно буџетирање е одраз на политичката волја и преземени чекори во постигнувањето на родовата рамноправност, со примена на практиките на вклучување на родовите перспективи во процесите на буџетирање. Тоа не имплицира само посебни буџети за жените, туку значи проценка на буџетите од аспект на родовата рамноправност и вклучување на родовите перспективи на сите нивоа во процесите на буџетирање.¹⁹

Родово одговорното буџетирање (РОБ) не се однесува на создавање на посебни буџети за жени, или исклучиво зголемување на трошењето на програми наменети за жените. Поточно, родово одговорното буџетирање има за цел да осигура дека прибирањето и алоцирањето на јавни средства е направено на начини кои се ефикасни и придонесуваат кон унапредување на родовата еднаквост и зајакнување на жените.

Родово одговорна буџетска анализа, заедно со легислативата и другите практични мерки и политики, може да ја адресира родовата пристрасност и дискриминација. Родово одговорното буџетирање обединува две прашања: родовата еднаквост и менаџирањето на јавните финансии. РОБ подразбира дека родовата перспектива е вклучена во сите фази на буџетскиот процес за да може да се постигне буџетско планирање кое ги одразува потребите и на жените и девојчињата во општините.

Основните придобивки од стратегиите за родово одговорно буџетирање, кои се имплементираат во земјите членки на Европската унија, се во насока на исполнување на еден поширок макро-економски контекст, кој произлегува од принципите и целите на Лисабонската декларација, а тоа е развој на човечкиот капитал како долгорочна стратегија, во насока на градење на конкуритивни општества, темелени на знаење.

РОБ од друга страна, овозможува при креирањето и спроведувањето на политиките,

¹⁷ Министерство за труд и социјална политика, Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање во Република Северна Македонија 2012–2017, достапно на http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Strategija_budzetiranje.doc

¹⁸ Министерство за труд и социјална политика, Национална стратегија за родова еднаквост 2013 – 2020

¹⁹ Министерство за труд и социјална политика, Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање во Република Северна Македонија 2012–2017

да се има предвид различната положба на жените и мажите и различните пречки кои им оневозможуваат целосно и под еднакви услови да учествуваат во сите сфери од општествениот живот. Тоа овозможува политиките да бидат насочени кон конкретните корисници и нивните потреби, со што се креираат поефикасни програми, а јавните средства да се трошат поцелисходно.

Понатаму, РОБ придонесува да се постигне рамномерен развој на општеството, преку обезбедување на учество и задоволување на потребите и на мажите и на жените, така што тие ќе можат да дадат поголем придонес. Со примената на родово одговорно буџетирање, се подигнува свеста на различните актери за родовите прашања и родовото влијание врз Буџетот и политиките. Со родовото одговорно буџетирање, исто така, станува видлив инаку недоволно признаениот придонес на жените, односно со тоа се укажува на вредноста на неплатениот женски труд и активностите што тие ги вршат (грижата за семејството, згрижувањето и негата на болни и немојќни членови на семејството, т.н. економија на грижа и нега), кои треба да се набљудуваат како суштествен фактор при креирањето и спроведувањето на политиките.²⁰

- Родово одговорното буџетирање се спроведува за да се осигура дека владините буџети соодветно се осврнуваат на приоритетите за родова рамноправност и придонесуваат за економско јакнење на жените.
- Родово одговорното буџетирање НЕ се однесува на поделба на владините пари на жените и мажите по принцип 50/50.
- Родово одговорното буџетирање на владиниот буџет гледа како на една целина, од родова перспектива. Ги разгледува родово-специфичните потреби и приоритети на жените и мажите, сосредоточувајќи се на различните ранливи групи.²¹

РОБ подразбира дека **буџетските програми на општината се родово одговорни**: овозможува преглед за владините и граѓанските актери на тоа колку и дали програмата ги пресретнува потребите на различни групи на жени и мажи, и различни социјални групи. РОБ е важна алатка за менаџмент на јавни финансии и помага да се утврди до која мера политиката на општината влијае врз различните групи на жени и мажи, како корисници на услуги и даночни обврзници и овозможува тековни податоци со цел да се информираат одлуките за финансиските прашања и да се постигне ефикасна употреба на јавните средства.

Општината треба да воведо систематско интегрирање на РОБ во процесите на планирање и буџетирање, односно, ова подразбира воведување на родово поврзани стратешки цели во политиките и буџетите, родова анализа на буџетските програми, вклучување на родови индикатори при креирањето на буџетот и следење на влијанието на буџетските средства врз родовата еднаквост. Овој чекор вклучува институционализирање на РОБ за да се осигура дека различните потреби на социјалните групи, жените и мажите континуирано се земаат предвид во буџетскиот процес.

²⁰ Министерство за труд и социјална политика, Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање во Република Северна Македонија 2012–2017

²¹ Министерство за труд и социјална политика, Што е родово одговорно буџетирање (РОБ)?, достапно на http://mtsp.gov.mk/content/pdf/ednakvi%20moznosti/T11_ROB.pdf

Кој е вклучен во процесот на родово одговорно буџетирање?

- **Градоначалниците** кои треба да се заложат за инкорпорирање на родовиот концепт при подготовката на буџетот на единицата на локалната самоуправа;
- **Советниците во Советот на локалната самоуправа**, треба да знаат да го препознаат и да го инкорпорираат родовиот аспект во буџетските политики на локалната самоуправа во фазата на подготовка на буџетот на општината, и за време на седниците на комисиите при Советот да го бранат концептот и да се залагаат родовата перспектива да биде дел од буџетот кој ќе биде доставен на усвојување;
- **Координаторите за еднакви можности на жените и мажите**, кои со својата стручност од областа на еднаквите можности треба да им дадат насоки и да им помогнат на институциите во процесот на подготовка на политиките, програмите и буџетите.²²

РОБ е и своевидна аналитичка алатка и придонесува кон:

- Подобрено прибирање на податоци: потребата од родово разделени податоци и родово анализа на буџетските програми може значајно да придонесе кон континуирано прибирање на податоци за буџетските програми и нивните резултати;
- Подобрени индикатори за буџетските програми: РОБ придонесува кон подобро разбирање на индикаторите и програмските резултати, а со воведување на родови индикатори овозможува следење на импактот на буџетските програми на жените и мажите и различните социјални групи;
- Подобрена ефикасност, бидејќи осигурува дека од трошењата придобивки ќе имаат оние на кои најмногу им се потребни (како што е проценето во родовата буџетска анализа);
- Подобен мониторинг на постигнувањето на развојните цели, имено постигнување на родово еднаквост.

Активности во домен на општината

- Вклучување на барањата за родово разделени податоци во сите буџетски документи и документи за известување;
- Подготовка на родово специфични индикатори со цел да се утврди влијанието на политиките врз релевантните прашања и јазови во родовата еднаквост (како што се домашната работа, неплатен труд.);
- Подготовка на стратешки извештаи за целите, политиките и индикаторите кои го мерат остварувањето и резултатите за родовата еднаквост;
- Обезбедување на буџетско учество (вклученост) на граѓаните, женските организации, и граѓанското општество воопшто, во буџетските расправи, планирање и следење на спроведувањето на буџетот.

²² Министерство за труд и социјална политика, Прирачник за родово одговорно буџетирање за администрацијата на Република Северна Македонија, 2013, достапно на http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/priracnik_rodovo_mkd.pdf

Органите на единиците на локалната самоуправа се должни да соработуваат со здруженијата на работодавачите, синдикатот, невладините организации и здруженија активни на полето на еднаквите можности со цел да обезбедат предлози и мерки за постигнување на целта на Законот. – член 14, став 4, Закон за еднакви можности на жените и мажите

Мерки во домен на општината

Важни мерки кои општините треба да ги преземат со цел да се осигураат дека плановите и буџетите на општината соодветно ги адресираат родовите прашања во општината:

- Вклучување на жените во консултациите со чинителите – Консултациите со засегнатите страни може да се спроведат на неколку различни начини, на пример преку прибирање на придонеси онлајн во одреден временски период, или пак преку спроведување на анкета на годишно ниво со која се консултираат граѓан(к)ите со цел да се идентификуваат приоритетите и потребите на сите граѓани, жени, мажи, девојчиња и момчиња;
- За да се олесни комуницирањето на буџетските приоритети општината пожелно е да изготви „граѓански буџет“ и да го објави буџетскиот календар. За да овозможи инклузивни консултации, општината треба да истражи кои форми на консултација се достапни за различни групи на граѓани;
- Вклучување на приоритетите на жените во процесот на планирање – Важно е жените да бидат застапени во одлучувачките тела со цел да не се изгуби нивниот глас при одлучувањето за финалните приоритети. Советите имаат мандат да го одобрат планот и буџетот и затоа треба да се осигураат дека приоритетите на жените исто така се земени предвид;
- Спроведување на буџетот во корист и на жените и на мажите – Во фазата на имплементација, може да се направи значајна разлика;
- Евалуација на трошењето на буџетот и придобивките – Секој план треба да биде редовно евалуиран пред да се направи нов или да се ревидира.

Добра практика

Како корисен пример се консултациите со граѓаните организирани во дел од општините во рамки на проектот „Форуми во заедницата“, кои како практика резултираа со инклузивност на жените во давањето на предлози за приоритетите на општината, како и во прифаќање на предлози од страна на општините со кои се финансираат активностите кои ја унапредуваат родовата еднаквост. Еден од критериумите на Програмата е учеството на жените на форумите да биде најмалку 40 проценти.²³

Секоја општина може да го реплицира овој концепт во рамките на својата работа и ваквиот вид на консултации да ги интегрира како составен дел од својата работа.

²³ Заедница на единиците за локалната самоуправа на Република Северна Македонија (ЗЕЛС), Програма Форуми во заедницата 2006 - 2016, достапно на http://www.zels.org.mk/Upload/Content/Documents/Dokumenti/%D0%9C%D0%9A/2017/Programa_Forum_Vo_Zaednicite_2006-2016_MKD.pdf

Родова анализа

Со цел да се разберат родовите прашања во една општина, за секое планирање и буџетирање, потребна е родова анализа која треба да се заснова на релевантни тековни податоци. Откако ќе се соберат овие податоци, општината може да донесува подобро информирани одлуки за прашањата од полето на родова еднаквост кои треба да се адресираат преку нивните планови и буџети.

Поконкретно, родовата анализа ги мапира родовите нееднаквости во сите сектори и врз основа на наодите поставува приоритетни цели за делување на општината за намалување на родовите разлики. Европската Комисија ја дефинира родовата анализа како „студија на разликите во состојбите, потребите, стапките на учество, пристап до ресурси и развој, контрола на имот, моќ на донесување на одлуки и слично, помеѓу жените и мажите во нивните доделени родови улоги.“²⁴

Родовата анализа треба да биде спроведена пред планирањето и идеално пред консултацијата, со цел овие податоци исто така да им бидат презентирани на граѓаните. Оваа сеопфатна анализа се базира на квантитативни и квалитативни податоци прибрани преку анкета/прашалник на репрезентативен примерок на мажи и жени во општината, а ги опфаќа клучните прашања кои ги засегаат животите на жените и мажите, како што се образование, здравство, економија, социјални политики, безбедносни прашања и политичко учество.

Корисен пример

Индексот на родова еднаквост во општините во Република Северна Македонија покажува дека нееднаквоста во вработеноста меѓу жените и мажите е поголема во општините каде нема државни градинки. Во просек, во општините каде нема градинка на секои 10 вработени мажи, има само 4 вработени жени, додека во општините каде има барам една градинка, на секои 10 вработени мажи има 7 вработени жени. Овие наоди покажуваат дека општините треба да работат на зголемување на бројот на градинки во нивната заедница.

Анализираните податоци се одличен инпут за планирање и помагаат во идентификување на родовите нееднаквости кои треба да бидат адресирани преку конкретни активности, идеално по области. Дополнително, овие податоци може да се користат за следење на напредокот. Со континуирано спроведување на ваков вид на прашалници за клучни индикатори, напредокот кон родовата еднаквост може да биде измерен. Процесот би можел да се одвива на следниот начин:

1. Прибирање на родови податоци преку прашалник и достапна статистика во клучните сектори: образование, здравство, економија, социјала, безбедност и политичко учество.
2. Анализа на прибраните податоци и избор на клучни прашања за родовата еднаквост, односно клучни индикатори за мерење на напредокот во насока на родова еднаквост.
3. Употреба на наодите за изработка на план со активности, интервенции и мерки за подобрување на родовата еднаквост (некои од нив може и да немаат буџетски импликации).

²⁴ European Institute for Gender Equality (EIGE), Gender analysis, достапно на <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

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.²⁵

Освен консултациите со жените и мажите за нивните грижи и приоритети, исто така е важно да се добие поширока слика за прашањата од областа на родова еднаквост преку консултации со граѓанските организации, особено оние кои работат и се фокусираат на женски прашања.

Како функционира родовата анализа?

Родовата анализа започнува со идентификување и објаснување на родовите нееднаквости во конкретен контекст. Ова овозможува да се изгради разбирање на различните модели на учество, вклученост, однесувања и активности кои жените и мажите ги имаат во економијата, општествените и правните структури и импликациите на овие разлики.

Главни прашања при спроведување на родовата анализа

Која е целната група (директна и индиректна) на предложената политика, програма или проект? Жени, мажи или двете групи? Кој ќе има придобивки?; Дали жените и мажите кои имаат предизвик по одредено прашање се консултирани во врска со решението? Како се тие вклучени во развојот на решението?; Кои конкретни механизми може да се предложат за да се охрабрат и да им се овозможи на жените да учествуваат во иницијативата или програмата?; Кој што прави, каде и кога се одвиваат овие активности?; Кој има пристап и контрола над ресурсите, услугите и донесувањето на одлуките?; Дали политиката, програмата или проектот потенцијално ја предизвикуваат тековната поделба на задачи, одговорности и ресурси меѓу жените и мажите?; Како активностите, пристапот и моделите на контрола се обликувани во социоекономскиот контекст, структурните фактори (демографски, правни и институционални) и од културните аспекти?; Кои се можностите за промена? И како може најдобро да се искористат?

Родовата анализа ги обезбедува потребните податоци и информации за да се интегрира родовата перспектива во политиките, програмите и проектите. Како почетна точка за интеграција на родовата перспектива, родовата анализа ги идентификува разликите меѓу жените и мажите во поглед на нивната позиција во општеството и распределувањето на ресурси, можности, ограничувања и моќ во даден контекст. На овој начин, спроведувањето на родовата анализа дозволува развој на интервенции кои ги адресираат родовите нееднаквости и ги пресретнуваат различните потреби на жените и мажите.

²⁵ Министерство за труд и социјална политика, Закон за еднакви можности на жените и мажите, член 18

Проценка на родовото влијание (Gender Impact Assessment)²⁶ е алатка развиена од Европскиот институт за родова еднаквост (European Institute of Gender Equality), која може да ја користат јавните институции за да оценат дали планираните јавни политики може да имаат неочекуван негативен ефект врз родовата еднаквост.

Темелна родова анализа им овозможува на донесувачите на одлуки да ги разберат родовите нееднаквости во одредена ситуација или сектор, бидејќи не само што ги опишува тековните состојби во поглед на родовите, туку и ги истражува причините и ефектите на родовите нееднаквости. Разгледувањето на причините за родовите нееднаквости и дискриминација може да помогне во поставување на релевантни и таргетирани цели и мерки за елиминирање на родовата нееднаквост. На овој начин, родовата анализа придонесува кон подобрена родова одговорност на политиките и легислативата бидејќи овозможува основа да се осигура дека потребите на сите граѓани – жени и мажи – се соодветно адресирани.

Клучни родови индикатори

Иако состојбата со родовата еднаквост во општините е површно позната, сепак се досега не беше разгледана длабински, поткрепено со податоци. Сега, Индексот на родова еднаквост на општините (www.rodovindeks.mk) нуди детален преглед на најзначајните индикатори кои ја формираат сликата за состојбата со родовата еднаквост во таа заедница. Предизвикот во прибирањето на податоците за овој индекс, беше што и самите општини не располагаат со родово разделени податоци.

Воедно, се препорачува и самите општини да прибираат основни информации засновани на некои клучни индикатори, кои потоа ќе им помогнат да ја измерат својата работа во однос на подобрување на родовата еднаквост.

Клучните индикатори може да овозможат мерење на повеќе работи:

- Појдовни индикатори за состојбата со родовата еднаквост во општината, со цел да може да се измери напредокот, како **алатка за мониторинг**;
- Податоци за мерење на родовата еднаквост за секоја општина, со можност за споредба на резултатите на општините, како **алатка за споредба**;
- Податоци за планирање и буџетирање, за воведување на ефективни мерки, иницијативи и активности кои придонесуваат за подобрување на родовата еднаквост, како **алатка за планирање**.

Клучните индикатори се бираат врз основа на капацитетот на општината да ги измери и нивната важност во одреден контекст. Пример за клучни индикатори:

Образование

- Број на девојчиња и момчиња со завршено основно и средно образование
- Број на жени кои учествувале во обуки понудени од општината

Здравство

- Број на матернална смртност на 1000 родилки
- Број на жени кои биле на редовен преглед за време на нивната бременост

²⁶ European Institute for Gender Equality (EIGE), Gender Impact Assessment, достапно на <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment>

Економски

- Број на жени и мажи вработени во конкретен сектор
- Број на жени наспроти мажи кои се сопственички на бизнис
- Разлика во платите на жените и мажите за исто работно место

Родова балансираност во учеството и одлучувањето

- Сооднос на жени наспроти мажи во општинскиот совет
- Сооднос на жени наспроти мажи членови на управните одбори во јавни претпријатија и установи основани од општината
- Сооднос на жени наспроти мажи во комисиите на советот на општината
- Сооднос на жени наспроти мажи кои учествуваат во консултативни јавни средби за општинскиот буџет
- Сооднос на претставки и предлози за работата на општината доставени од жени наспроти мажи

Родот во општинскиот буџетски циркулар

Министерството за финансии доставува буџетски циркулар до ЕЛС со насоки за подготовка на буџетите на општините.²⁷ Поконкретно, Министерот за финансии, најдоцна до 30 септември во тековната година, со буџетски циркулар ја известува секоја општина одделно за видот и висината на дотациите за наредната буџетска година.²⁸ Во циркуларот се содржани насоките за подготвување на предлог буџетските барања и упатствата за едноставно и правилно пополнување на барањето и обрасците. Врз основа на доставеното буџетско барање и пополнетите обрасци од буџетските корисници, Министерството за финансии го подготвува Предлог Буџетот на Република Северна Македонија за наредната година.

Во 2019 година во буџетскиот циркулар се воведува посебна програма Ц1 – Родова еднаквост во која е потребно да се планираат сите расходи поврзани со родово одговорно буџетирање. Истата претставува алатка преку која се овозможува при креирањето и спроведувањето на политиките, програмите и буџетите да се земат предвид различната положба на жените и мажите и различните предизвици со кои тие се соочуваат, истовремено создавајќи услови за креирање на поефикасни програми и поцелисходно трошење на јавните средства.²⁹

Закон за финансирање на единиците на локална самоуправа (член 27)**Буџетски процес**

1. Министерот за финансии, најдоцна до 30 септември во тековната година, изготвува буџетски циркулар за наредната година.
2. Со буџетскиот циркулар општините се известуваат за основните макроекономски индикатори, главните насоки за изготвување на општинскиот буџет, дотациите за општината што ќе се трансферираат од Буџетот на Република Северна

²⁷ Министерство за финансии, Пропратно писмо и Насоки за подготовка на Буџетски циркулар за 2019 година, достапно на <https://www.finance.gov.mk/files/u6/Budzetski%20cirkular%202019.pdf>

²⁸ Агенција за администрација, Закон за финансирање на единиците на локална самоуправа, член 14

²⁹ Министерство за финансии, Основни насоки за подготовка на буџетите на единиците на локалната самоуправа за 2019 година, достапно на https://www.finance.gov.mk/files/u6/Budzetski_cirkular_ELS_2019.doc

- Македонија, од буџетите на фондовите, како и од приходите од други извори.
3. Во буџетскиот циркулар се утврдува формата и содржината на буџетот на општината.
 4. Роковите за планирање на општинскиот буџет се регулираат со буџетски календар донесен од советот на општината.
 5. Со буџетскиот календар се утврдуваат роковите во кои:
 - градоначалникот до општинските буџетски корисници ги доставува главните насоки за изготвување на финансиските планови;
 - општинските буџетски корисници ги доставуваат своите финансиски планови до градоначалникот и
 - градоначалникот го доставува предлогот на буџетот до советот на општината.

Во процесот на изработка на предлог буџетот важно е да се земат предвид родовите прашања со насоки од различните сектори во самата општина.

Важна препорака:

Со цел општината да биде родово одговорна, врз основа на циркуларот, раководителите на секторите треба да вклучат клучни родови индикатори и родова анализа во планирањето на нивниот буџет и да елаборираат цели кои се родово-сензитивни; да елаборираат родова буџетска изјава; да ги дискутираат претходните две прашања со Координаторите за ЕМ.

РОДОВО БУЏЕТСКА ИЗЈАВА

Оваа изјава од секој сектор за политиките, програмите и буџетите во контекст на родовата еднаквост генерално опишува како програмите и буџетите придонесуваат кон родовата еднаквост и може да се смета како извештај за отчетност од страна општината во врска со нејзините цели во поглед на родова еднаквост.

Родово одговорна буџетската изјава е документ со кој се демонстрира политичката волја за вклучување на родовата еднаквост во областа која ја покрива избраната програма која е предмет на анализа. Родово буџетската изјава се пополнува откако ќе биде избрана програмата која ќе биде предмет на родово буџетска анализа и таа претставува придружен документ на предлог буџетскиот циркулар.

Таа содржи информации за програмата и осврт на:

- Прашањата и проблемите кои се однесуваат или ја предизвикуваат родовата (не)еднаквост, односно ги анализираат состојбите во секторот, областа на која се однесува програмата во однос на жените и мажите, кои се нивните пороблеми потреби и приоритети;
- Причините кои можат да го отежнат пристапот на мажите и жените до можностите и придобивките кои ги нуди програмата (културни бариери, социјални, економски ограничувања, психолошки, технолошки итн);

- Интервенциите со кои ќе се надминат одредени недостатоци во однос на состојбите на жените и мажите и низ практични чекори ги опишува резултатите кои треба да се постигнат за да се обезбедат подобри можности за жените и мажите во имплементацијата на програмите.³⁰

Родово буџетската изјава може да биде вклучена во описот или објаснувањето на буџетот, појаснувајќи како родот бил вклучен во планирањето на буџетот, кои родови прашања се адресирани во буџетот и како. На пример, доколку општината утврдила дека има висока стапка на матеинална смртност, ги анализирала причините и утврдила дека нема достапен гинеколог за итна грижа, и како резултат на тоа е одлучено да биде ангажиран гинеколог, што е рефлектирано во буџетот.

Составни делови на родово буџетска изјава:

- Главни родови прашања во општината, врз основа на родово анализа;
- Како општината предлага да ги адресира овие прашања (со референца на родовиот акциски план);
- Како е ова рефлектирано во буџетот.

Типична родово буџетска изјава вклучува:³¹

- Податоци за избраната Програма
- Анализа на состојбата (објаснување на родово релевантните прашања од секторот/областа опфатена со Програмата и факторите кои придонесуваат кон родовата нееднаквост)
- Предложени интервенции (интервенции кои ќе ги намалат родовите нееднаквости во секторот/областа)
- Очекувани резултати од Програмата (практични чекори низ кои ќе се постигнат резултатите кои ќе обезбедат подобри можности и за жените и за мажите во имплементацијата на Програмата и како постигнувањето на тие резултати ќе помогне во унапредување на еднаквоста.)
- Аутпут – индикатори
- Буџет на програмата/ извор на средствата

Како корисни примери за родово буџетски изјави, погледнете ги пополнетите примери од Министерството за одбрана³² и Министерството за економија³³.

30 Министерството за труд и социјална политика, Методологија за родово одговорно буџетирање за органите на државната управа на централно ниво, 2014 година, достапно на <http://www.mtsp.gov.mk/content/word/metodologija.doc>

31 Министерството за труд и социјална политика, Методологија за родово одговорно буџетирање за органите на државната управа на централно ниво, 2014 година

32 Министерството за одбрана, Родово буџетска изјава, достапно на http://morm.gov.mk/wp-content/uploads/2018/03/Rodovo-budzetska-izjava_koregirana.pdf

33 Министерството за економија, Родово буџетска изјава, достапно на <http://www.economy.gov.mk/Upload/Documents/Rodovo%20budzetska%20izjavaScan.pdf>

Препорака

Јавна расправа за буџетот

Со цел да овозможи вклучување на сите засегнати чинители во креирањето и искористувањето на буџетски средства наменети за заедницата, општината треба да организира јавна расправа за буџетот. Еден ваков состанок претставува настан од јавен карактер каде граѓаните се поканети да ги искажат своите мислења и да дадат повратни информации за општинскиот буџет, во поглед на трошоците или планираните средства. Ова може да се направи кога буџетот е во подготовка, но пред да биде усвоен, или пак во текот на годината доколку граѓаните се консултираат за одредени специфични трошења.

ГОДИШЕН ПЛАН ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА ПОСЕБНИ МЕРКИ ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ

Годишните планови треба да ги содржат посебните мерки за воспоставување и унапредување на родовата еднаквост во општината. Иако во природата на посебните мерки е истите да бидат привремени, клучно е во програмирањето да се има предвид нивната стратешка целисходност и одржливост. Во оваа смисла планираните мерки треба да се решени за ургентните родови нееднаквости, но и мапирање на приоритетите за воспоставување на еднаквост. Ваквото мапирање треба да е информирано од родовата анализа која ги опишува тековните состојби на нееднаквост меѓу жените и мажите во општината.

Во логичката рамка на годишните планови треба да е јасно како планираните цели се релевантни за воспоставување и унапредување на родовата еднаквост во општината и како предвидените активностите ја остваруваат целта заради која се планирани. Активностите треба да се планирани барем преку:

1. временска рамка за изведба
2. чинители одговорни за реализирање
3. финансиски алокации со дефинирани извори на финансирање
4. индикатори кои ја мерат реализацијата

Воспоставување на институционални механизми за родова еднаквост на локално ниво се предуслов за имплементација на политиката за еднакви можности, креирана на ниво на централната влада, како и од страна на единиците на локална самоуправа. Главната цел на институционалните механизми за осварување на родова еднаквост на ниво на локална самоуправа е да осигураат еднаквост на жените и мажите во локалните заедници, во рамките на работата на локалната заедница и локалните тела.

Член 14, став 1 од Законот за еднакви можности на жените и мажите вели: „Единиците на локалната самоуправа за постигнување на целите на овој закон, во рамките на своите надлежности се должни да го почитуваат принципот на еднакви можности и да ги промовираат и унапредуваат еднаквите можности на жените и мажите преку превземање на основни и посебни мерки од членовите 5, 6 и 7 од овој закон и да изработуваат годишен план во кој ќе ги утврдат основните и посебните мерки.“

Во пракса тоа би значело, на пример, локалната заедница да промовира активно учество на жените и мажите во политичкиот живот во локалната заедница и да охрабри такво учество со посебни мерки. Во оваа насока, жените и мажите во општината треба да имаат право на учество во процесот на донесување на одлуки за работи поврзани со надлежностите на општината, директно или преку нивните избрани претставници, под еднакви услови, без да бидат дискриминирани.

За крај, според Законот за еднакви можности на жените и мажите, општините имаат одговорност да ја следат имплементацијата на посебните мерки и да доставуваат годишен извештај до МТСП за резултатите најдоцна до 31 март во тековната година за претходната година.

Акциски план за родова еднаквост

Советот на Европски општини и региони во мај 2006 година покренува Европска повелба за еднаквост на жените и мажите во локалниот живот. Оваа повелба е упатена до локалните и регионалните власти на Европа, кои се поканети да ја потпишат, јавно да се обврзат на принципот на еднаквост на жените и мажите, и да ги спроведуваат, во рамките на својата територија, обврските утврдени во рамките на Повелбата.

За да помогне во спроведувањето на овие обврски, секој потписнички орган се обврзува да изготви Акциски план за еднаквост, во кој ги поставува своите приоритети, активности и ресурси за таа цел.³⁴³⁵

Понатаму, според член 14, став 3 од Законот за еднакви можности на жените и мажите: *„Органите на единиците на локалната самоуправа при донесувањето на развојни планови и други акти и одлуки, се должни да ги разгледуваат и да ги земат предвид предложените мерки и активности од страна на комисијата за еднакви можности на жените и мажите и координаторот за еднакви можности на жените и мажите.“*

Во овој контекст, акциските планови за родова еднаквост помагаат во планирањето на специфични мерки и дејства за унапредување на родовата еднаквост во општината врз основа на родовата анализа, а воедно се и алатка за планирање на активности во согласност со наодите од анализата.

Акциските планови вообичаено ги содржат следните делови:

1. Опис на родовите прашања врз основа на родовата анализа и податоци, како и анализа на контекстот
2. Цели, клучни мерки и активности за промовирање на родовата еднаквост врз основа на анализата, по можност во следните области:
 - Активности кои ги таргетираат жените и мажите во заедницата со цел да им се излезе во пресрет на нивните конкретни потреби
 - Мерки за промовирање на еднакви можности за вработување
 - Активности кои овозможуваат добра и услуги за целата заедница, но се оценети според нивното влијание врз родовата еднаквост

³⁴ Council of European Municipalities and Regions, The European Charter for Equality, достапно на http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf

³⁵ The Observatory of the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life, достапно на <http://www.charter-equality.eu/>

3. Табела со посакувани цели, предвидени мерки/активности, одговорно лице/сектор, временска рамка, ресурси, извори на финансирање, показатели на успех и активности за мониторинг на спроведувањето^{36,37}

Треба да се забележи дека не сите активности предвидени во акцискиот план неопходно изискуваат буџет. На пример, афирмативни мерки за вработување на повеќе жени на повисоки позиции е мерка која нема да чини ништо. Учество на Координаторите за еднакви можности на жените и мажите на буџетските средби и расправи е друга мерка за која не се прават трошоци. Состаноци со локалните граѓански организации со цел да се дискутираат родовите прашања исто така може да биде уште една таква мерка/активност.

Акцентот е на мерките кои се предложени и кои самата општина реалистично може да ги имплементира, како и на начините да се интегрира/вклучи родот во општинскиот буџет, без создавање на дополнителни буџетски линии за родовите прашања.

Препорака

Многу е важно општината да го објави акцискиот план за родова еднаквост на својата веб-страница со цел да овозможи пристап до него од страна на граѓаните кои би можеле да видат кои мерки и активности нивната општина ги дефинира како приоритетни и планира да издвојува буџетски средства за реализација.

КАКО СЕКОЈА ОПШТИНА МОЖЕ ДА ЈА МЕРИ РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ?

Според Член 22 од Закон за локалната самоуправа³⁸, општините ги имаат следните надлежности:

- Урбанистичко планирање
- Заштита на животната средина и природата
- Локален економски развој
- Комунални дејности
- Културата
- Спорт и рекреација
- Социјална заштита и заштита на децата
- Образование
- Здравствена заштита
- Заштита и спасување
- Противпожарна заштита
- Надзор над вршењето на работите од нејзина надлежност и
- Други работи определени со закон.

³⁶ Министерство за труд и социјална политика, Предлог национален акциски план за родова еднаквост 2018–2020, достапно на <https://goo.gl/QJP2b9>

³⁷ Општина Битола, Локален акциски план за економско јакнење на жените во Општина Битола 2016–2017, достапно на <http://www.bitola.gov.mk/wordpress/wp-content/uploads/2016/12/Akciski-plan-za-ekonomsko-jaknenje-na-zeni-vo-Opshтина-Bitola.pdf>

³⁸ „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 5/2002.

Во своето делување во рамките на секоја од наведените надлежности општините имаат одговорност да ја интегрираат родовата перспектива. За да се утврди ефектот на планираните политики врз животот на жените и мажите во општината, следењето на имплементацијата на секоја од програмите треба да претпоставува родово сензитивни показатели. На пример, кога се прибираат податоци за корисници на мерките од одредена програма пожелно е да се бележи колку жени, а колку мажи аплицирале, колку се стекнале со правото да ги користат и колку финансиски средства севкупно и по корисник се планирани и потрошени за жени, а колку за мажи.

За да да ја констатира почетната позиција Координаторот за еднакви можности во соработка со различните сектори и одделенија, може да направи преглед колку родово сензитивни индикатори се следат како институционална пракса. Откако ќе се констатира почетната состојба, може да се работи на формулација и зголемување на бројот на родово сензитивни показатели и оваа бројка по себе да стане индикатор за родовата одговорност на општината.

Секторските програми преку кои се реализираат надлежностите на единиците на локалната самоуправа треба да се потпираат на родово анализа која ги вокализира различните потреби на граѓанките и граѓаните. Во обидот за инклузивна консултација, општините може да бидат пофлексибилни во изборот на алатките.

Урбанистичко планирање преку прошетки за проценка на безбедноста

Кога општината ги развива деталните урбанистички планови има одговорност да ги земе во предвид подеднакво приоритетите и потребите на граѓанките и граѓаните. Една од алатките кои локалната самоуправа може да ги користи за родово разбирање на урбанистичкото планирање се прошетките за проценка на безбедноста.

На овие прошетки, група граѓанки пешки поминуваат однапред избрана рута во општината и ја оценуваат урбанизираноста и физичките околности на просторот од аспект на тоа колку безбедно или небезбедно ги прави да се чувствуваат. На истата рута вообичаено се прави и дневна и ноќна прошетка. За проценката да биде постројкурирана може да се користат чеклисти кои ги покренуваат прашањата за осветленоста на јавните простори, проодноста или пречките во проодноста на пешачките патеки и тротоарите и сигурноста во сообраќајот од перспектива на пешаците (пр. дали времето темпирано за преминување на пешачките премини е планирано соодветно за да може родители со колички за деца, лица со инвалидност и постари лица комотно да преминат и тн.). Со овие прошетки станува видлива и функционалната недостапност на одредени јавни простори како на пр. паркинзи или згради на јавни институции за одредени категории на граѓани како на пр. родители со количка за деца, лица со попреченост, постари лица и сл.

Освен како алатка за детектирање на проблемите, прошетките за проценка на безбедноста се корисни и за собирање на препораки за рационално уредување на просторот од перспектива на граѓанките и граѓаните кои секојдневно треба да го користат просторот. Имајќи го ова предвид, општината преку секторот или одделението за урбанизирање може да ја институционализира оваа пракса и како дел од процесот на планирање на интервенциите во јавниот простор да организира прошетки за проценка на безбедноста со различни категории на граѓанки како активни кориснички на јавниот простор.

Повеќе за методологијата за примена на прошетките за проценка на безбедноста може да се најде во студијата: „Истражување на опсегот на родово-базираното насилство врз жените и девојките на јавните места во Скопје“³⁹.

Родовата еднаквост како предуслов за локален економски развој

Утврдувајќи ги приоритетите за локален економски развој, општините треба да имаат предвид дека родовата еднаквост е предуслов за постигнување на инклузивен економски развој и одржлив социјален систем. Кога го поддржува развојот на малите и средни претпријатија и локалното претприемништво, општината има обврска да се заложат за стимулација на женското претприемништво и да работи на отстранување на пречките кои го дестимулираат вклучувањето на жените на пазарот на платениот труд. Достапноста на пристапни и квалитетни јавни сервиси за грижа и згрижување на децата на претшколска возраст значајно ја одредува можноста за вработување на жените, бидејќи товарот за грижа с уште е ексклузивна обврска на жените.

Во табелата која следи се излистани примери за податоци кои може да се користат за формулација на показатели за економската состојба на жените и мажите во општината како и за достапноста и капацитетите на јавните сервиси кои се важни за намалување на нееднаквоста. Овие како и други родово релевантни податоци и показатели за секоја општина се достапни и на веб сајтот на Индексот за родова еднаквост на општините (www.rodovindeks.mk).

Економска активност, приходи и сопственост			
Податок	Податок за жените во општината	Податок за мажите во општината	Коментар
Даночни обврзници – физички лица оданочени со персонален данок на доход	Број на жени	Број на мажи	Податоците може да се побараат од Управа за јавни приходи и Одделението на општината за администрирање на даноци
Невработени лица (активни баратели на работа)	Број на жени	Број на мажи	Податоците може да се побараат од Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија
Невработени лица (пасивни баратели на работа)	Број на жени	Број на мажи	
Лица корисници на паричен надоместок	Број на жени	Број на мажи	
Невработени инвалидни лица	Број на жени	Број на мажи	

³⁹ Реактор-Истражување во акција (2013). Истражување на опсегот на родово-базираното насилство врз жените и девојките на јавните места во Скопје, достапно на: <https://goo.gl/dKESJN>

Економска активност, приходи и сопственост			
Податок	Податок за жените во општината	Податок за мажите во општината	Коментар
Лица со стекнато високо образование во тековната година	Број на жени	Број на мажи	Податоците на ниво на општина се достапни во годишните публикации на Државниот завод за статистика
Просечна месечна плата (нето)	Просек за жени	Просек за мажи	Податоците може да се побараат од Управа за јавни приходи
Просечна месечна пензија за тековната година	Просек за жени	Просек за мажи	Податоците може да се побараат од Фонд за пензиско и инвалидско осигурување
Сопствеништво на објекти	Број на запишани права на сопственост на име на жени	Број на запишани права на сопственост на име на мажи	Податоците може да се побараат од Агенцијата за катастар
Сопствеништво на земја	Број на запишани права на сопственост на име на жени	Број на запишани права на сопственост на име на мажи	

Овозможувачки услови	
Податок	Коментар
Број на државни детски градинки	За да се добие увид во капацитетите и нивната искористеност пожелно е овие податоци да се разгледуваат преку вкупниот број на деца на претшколска возраст во општината. Податоците за бројот на јавните сервиси освен на ниво на општина може да се разделат и на ниво на населени места.
Број на приватни детски градинки	
Број на згрижени деца во државни градинки во општината	
Број на деца кои се на листа на чекање	
Моментален капацитет на градинките (во број на деца)	

Позиции на одлучување			
<i>Податок</i>	<i>Податок за жените во општината</i>	<i>Податок за мажите во општината</i>	<i>Коментар</i>
Членови на Совет на ЕЛС	<i>Број на жени</i>	<i>Број на мажи</i>	
Членови на комисији на Совет на ЕЛС	<i>Број на жени</i>	<i>Број на мажи</i>	<i>Пожелно е да се доведат во контекст со податоците за буџетските алокации предвидени за различни секторски програми кои се предмет на разгледување на различните комисији.</i>
Избрани или именувани одговорни лица на јавни претпријатија основани од општината	<i>Број на жени</i>	<i>Број на мажи</i>	<i>Родово разделените податоци за одлучувачката структура на јавните установи пожелно е да се разделат и според дејноста на јавните установи за да се добие увид дали постојат родово сегрегирање според сектори, кое во основа ги потврдува родовите стереотипи – пр. поголема застапеност на женски кадар во основните училишта и детски градинки.</i>
Избрани или именувани одговорни лица на јавни установи основани од општината	<i>Број на жени</i>	<i>Број на мажи</i>	
Членови на управен одбор на јавни претпријатија основани од општината	<i>Број на жени</i>	<i>Број на мажи</i>	
Членови на управен одбор на јавни установи основани од општината	<i>Број на жени</i>	<i>Број на мажи</i>	
Сопственици на деловни субјекти со седиште во општината	<i>Број на жени</i>	<i>Број на мажи</i>	

Позиции на одлучување на локално ниво

Обврзувајќи се да го почитуваат приципот на еднакви можности, единиците на локална самоуправа имаат одговорност да го промовираат еднаквото учество на жените и мажите во процесите на одлучување на локално ниво. Формите на вклученост можат да се дефинираат како неформални облици на граѓанско учество (пр. учество во процесите за општинскиот буџет како граѓанин/ка), но и како формални функции чии надлежности се законски дефинирани (пр. директор(к)и на јавните служби под надлежност на општината).

Координаторот за еднакви можности во соработка со општинската администрација може да воспостави систем на следење на (не) еднаквостите во застапеноста и политичкото учество во процесите на локално ниво.

Единиците на локална самоуправа како работодавци

Политиките на еднаквост во ЕЛС може да се разгледуваат и од аспект на еднаквите можности на жените и мажите кои се дел од општинската администрација и јавните служби кои се основани од општината. За да се измери еднаквоста, Координаторите за еднакви можности може да побараат да се спроведат анкета на вработените која ќе ги опфати прашањата поврзани со работничките услови, висината на плата на позиции со исти надлежности, компензации за прекувремено работење и сл. Евентуалните разлики меѓу вработените

жени и мажи би укажале на тоа колку принципите на недискриминација и еднаквост се рефлектирани во праксата на ЕЛС како работодавец.

Кога се анонимни ваквите анкетирања може да бидат можност и да се алармира на практики на мобинг и родово базирано вознемирување на работно место.

ЗАКЛУЧОК

Општините како клучни актери во процесот на правично, инклузивно, ефикасно и ефективно владеење треба во целост да ја земат предвид родовата димензија во нивните политики, организацијата на нивната работа и практиките со цел да одговорат на родовите нееднаквости, и да испорачаат услуги до граѓан(к)ите кои ќе одговорат на нивните потреби.

Институционалните механизми за остварување на родовата еднаквост се поставени преку Комисијата за еднакви можности и координатор/ка за еднакви можности на жените и мажите. Со цел да се идентификуваат потребите, предизвиците и можностите за жените и мажите и да се обезбедат родово разделени податоци неопходна е анализа на состојбите што ќе придонесе за поставување на јасни родови приоритети, цели и очекувани резултати како и јасни и мерливи родово разделени индикатори.

Затоа, секоја општина при креирање на своите политики и програми треба да ја вклучи родовата перспектива, и во овие документи да ги адресира потребите на жените и на мажите во општината, а потоа овие потреби да ги адресира и во својот буџет.

За крај, ако ја разгледаме врската меѓу родовата еднаквост и улогата на единиците на локална самоуправа, постојат јасни индикации дека мерките за унапредување на еднаквоста меѓу жените и мажите кои се во надлежност на општините, доколку се активно имплементирани, ќе направат значајна разлика во животите на граѓаните во заедницата и ќе придонесат за унапредување на статусот на жените, а тоа, само по себе, е навистина голема мотивација.

КОРИСНИ ПОИМИ

Еднакви можности на жените и мажите е промовирање на начелото за воведување на 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;

Еднаков третман е отсуство на директна или индиректна дискриминација врз основа на пол, согласно со Законот за еднакви можности на жените и мажите или друг закон;

Дискриминација по основа на пол е секоја разлика, исклучување или ограничување врз основа на пол, што има за последица или за цел да го загрози или оневозможи признавањето, остварувањето или практикувањето на човековите права и основните слободи, врз основа на еднаквост на жените и мажите на политичко, економско, општествено, културно и граѓанско или друго поле, без оглед на нивната раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло,

религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа;

Род – Ги идентификува општествените односи помеѓу мажите и жените. Родот се однесува на односот меѓу мажите и жените, момчињата и девојчињата, и како тој однос е социјално конструиран. Родот е стекнат идентитет којшто е научен, се менува со текот на времето и варира во и низ културите;

Родова рамноправност – Родовата рамноправност значи праведност при постапувањето со мажите и со жените, во согласност со нивните лични потреби, праведност особено во врска со правата, придобивките, обврските и можностите. Родовата рамноправност е засегната со унапредување на личната, социјалната, културната, политичката и економската рамноправност за сите;

Родова еднаквост – Родовата еднаквост, значи дека различните однесувања, аспирации, потреби на жените и мажите се почитувани, земени предвид, вреднувани и поеднакво потпомогнати. Тоа значи, дека нивните права, одговорности и можности нема да зависат од тоа дали тие се родени како маж или како жена. Таа е заснована на принципите на човековите права и социјалната правда;

Родов јаз – Јазот кој се јавува во која било област во општествениот живот, меѓу жените и мажите и се однесува на учество, пристап, права, хонорари и придобивки;

Родова свест – Разбирање дека постојат општествено определени разлики помеѓу жените и мажите засновани на наученото однесување, што влијае на пристапот до и контролата на ресурсите. Ова разбирање треба да се примени преку родова анализа во проектите, програмите и политиките;

Родово слепило – Неуспех да се признае дека родот е важен фактор на општествените резултати кој влијае на проектите и политиките. Родово-слеп пристап претпоставува дека полот не е влијаечки фактор во планирањето на проектите;

Родова чувствителност (сензитивност) – Способност да се признае и да се нагласат постоечките родови разлики, прашања и нееднаквости и нивно инкорпорирање во подготовката на проектите и политиките;

Родова анализа – Методологија за собирање и обработка на информации во врска со родот. Таа обезбедува податоци поделени според пол, како и разбирање на општествената конструкција на родовите улоги, и како трудот е поделен и ценет. Родовата анализа е алатка за анализа на информации со цел да осигури дека придобивките и ресурсите се ефективно и правично насочени кон жените и мажите, и успешно да се предвиди и да се избегнат какви било негативни влијанија кои развојните интервенции може да ги имат врз жените или на односите меѓу мажите и жените. Родовата анализа се прави преку различни алатки и рамки;

Родово разделени податоци – За да се направи родова анализа, сите податоци треба да бидат разделени по пол, со цел да се овозможи мерливост на различните влијанија врз мажите и жените. Утврдувањето и подготвувањето на родовата статистика е комплексен процес кој ја надминува едноставната поделба на показателите на категориите мажи и жени. Родово разделените податоци се насочени кон прашањата кои имаат определена важност за жените и мажите и нивните различни улоги и позиции во општеството;

Родово планирање – Се однесува на процесот на планирање на развојните програми и проекти кои се родово сензитивни и кои ги земаат предвид влијанието на различни родови улоги и родови потреби на жените и мажите во целната заедница или сектор. Тоа вклучува, избор на соодветни пристапи за решавање не само на женските и машките практичните

потреби, туку и идентификување на влезните точки кои ги предизвикуваат нееднаквостите помеѓу жените и мажите и за подобрување на родовата одговорност на политичкиот дијалог.

Родова перспектива – Родова перспектива е гледиште кон родовите разлики, потреби и интереси во секоја дадена политичка област/активност. Општо прифаќање на родовата перспектива во процесот на проценување на импликациите на секое планирано дејство врз жените и врз мажите, вклучувајќи го и законодавството, политиките или програмите во сите области и на сите нивоа. Тоа е стратегија за прашањата и за искуствата на жените и на мажите, во настојувањето да станат интегрална димензија на дизајнирањето, спроведувањето, следењето и евалуацијата на политиките и програмите во сите политички, економски и општествени сфери, така што жените и мажите ќе имаат еднакви придобивки и нема да се продолжува со нееднаквоста. Крајна цел е да се постигне родова еднаквост.

Вклучување на родовата перспектива во главните текови, политики и практики (Gender mainstreaming), претставува интегрирање на родовата перспектива во секоја фаза на процесот на градење, донесување, спроведување, следење и евалуација на политики – притоа, имајќи го предвид промовирањето и унапредувањето на еднаквоста меѓу жените и мажите. Тоа значи, проценка на тоа како политиките влијаат врз животот и местото на жената и мажот и преземање одговорност истите да се адресираат со создавање простор за секого, од ниво на семејната заедница, до ниво на пошироката заедница, да придонесат во тој процес на градење заедничка и разбрана визија за постигнување на одржлив развој, притоа преточувајќи ги тие политики во реалност. За да се постигне ова, неопходно е високо ниво на политичка волја, посветеност и разбирање низ сите структури и сфери во општеството;

Родово неутрални политики – Политики кои се креираат под претпоставката дека целите и инструментите на дадена политика се широко применливи, не земајќи ги предвид различните (можни) ефекти кои таа политика може да ги има врз жените и мажите;

Родово одговорно буџетирање – Родовото одговорно буџетирање е одраз на политичката волја и преземени чекори во постигнувањето на родовата рамноправност, со примена на практиките на вклучување на родовите перспективи во процесите на буџетирање. Тоа не имплицира само посебни буџети за жените, туку значи проценка на буџетите од аспект на родовата рамноправност и вклучување на родовите перспективи на сите нивоа во процесите на буџетирање;

Родово буџетски иницијативи – Иницијативи за процеси на родова сензибилизација на буџетите. Нивната цел е да овозможат механизми со чија помош владите, во соработка со парламентите, граѓански групи, донатори и други агенции за развој, ќе можат да ја интегрираат родовата перспектива во планирањето, креирањето и спроведувањето на буџетот.

КОРИСТЕНИ ИЗВОРИ

- Агенција за администрација, Закон за локалната самоуправа, достапно на http://aa.mk/WBStorage/Files/Zakon_lokalnata_samouprava.pdf
- Министерство за труд и социјална политика, Закон за еднакви можности на жените и мажите (пречистен текст), достапно на http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM_nov.pdf
- Министерство за труд и социјална политика, Национална стратегија за родова еднаквост 2013 – 2020, достапно на http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/strategija_rodova_april.doc
- Агенција за администрација, Закон за финансирање на единиците на локална самоуправа, достапно на http://aa.mk/WBStorage/Files/Zakon_finansiranje_edinicite_lokalnata_samouprava.pdf
- Министерство за труд и социјална политика, Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање во Република Северна Македонија 2012–2017, достапно на http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Strategija_budzetiranje.doc
- Конвенција за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените, достапно на <https://goo.gl/3y9mN1>
- Министерство за труд и социјална политика, Совет на Европа, Комитет на Министри, Декларација „Да ја направиме родовата еднаквост реалност“, достапно на http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/deklaracija_ramn_realnost.pdf
- Министерство за одбрана на Р.М., Резолуција на Советот за безбедност на ОН 1325: Жени, мир и сигурност <http://www.morm.gov.mk/wp-content/uploads/Voved-Rezolucija-3ta-strana.pdf>
- UN Women, Beijing Declaration and Platform for Action, достапно на <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>
- Министерство за труд и социјална политика, Акциски план за спроведување на конвенцијата за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство на Република Северна Македонија 2018–2023, достапно на <https://goo.gl/fdY7PH>
- Министерство за труд и социјална политика, Закон за спречување и заштита од дискриминација, достапно на http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/diskriminacija_konsolidiran.pdf
- Министерство за труд и социјална политика, Што е родово одговорно буџетирање (РОБ)?, достапно на http://mtsp.gov.mk/content/pdf/ednaki%20moznosti/111_ROB.pdf
- Министерство за труд и социјална политика, Прирачник за родово одговорно буџетирање за администрацијата на Република Северна Македонија, 2013, достапно на http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/priracnik_rodovo_mkd.pdf
- Заедница на единиците за локалната самоуправа на Република Северна Македонија (ЗЕЛС), Програма Форуми во заедницата 2006 – 2016, достапно на http://www.zels.org.mk/Upload/Content/Documents/Dokumenti/%D0%9C%D0%9A/2017/Programa_Forum_Vo_Zaednicite_2006-2016_MKD.pdf
- European Institute for Gender Equality (EIGE), Gender analysis, достапно на <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>
- European Institute for Gender Equality (EIGE), Gender Impact Assessment, достапно на <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment>
- Министерство за финансии, Пропратно писмо и Насоки за подготовка на Буџетски циркулар за 2019 година, достапно на <https://www.finance.gov.mk/files/u6/Budzetski%20cirkular%202019.pdf>

- Министерство за финансии, Основни насоки за подготовка на буџетите на единиците на локалната самоуправа за 2019 година, достапно на https://www.finance.gov.mk/files/u6/Budetski_cirkular_ELS_2019.doc
- Министерство за труд и социјална политика, Методологија за родово одговорно буџетирање за органите на државната управа на централно ниво, 2014 година, достапно на <http://www.mtsp.gov.mk/content/word/metodologija.doc>
- Министерство за одбрана, Родово буџетска изјава, достапно на http://morm.gov.mk/wp-content/uploads/2018/03/Rodovo-budzetska-izjava_koregirana.pdf
- Министерство за економија, Родово буџетска изјава, достапно на <http://www.economy.gov.mk/Upload/Documents/Rodovo%20budzetska%20izjavaScan.pdf>
- Council of European Municipalities and Regions, The European Charter for Equality, достапно на http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf
- The Observatory of the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life, достапно на <http://www.charter-equality.eu/>
- Министерство за труд и социјална политика, Предлог национален акциски план за родова еднаквост 2018-2020, достапно на <https://goo.gl/QP2b9>
- Општина Битола, Локален акциски план за економско јакнење на жените во Општина Битола 2016-2017, достапно на <http://www.bitola.gov.mk/wordpress/wp-content/uploads/2016/12/Akciski-plan-za-ekonomsko-jaknenje-na-zeni-vo-Opshтина-Bitola.pdf>
- Реактор-Истражување во акција (2013), Истражување на опсегот на родово-базираното насилство врз жените и девојките на јавните места во Скопје, достапно на: <https://goo.gl/dKESJN>
- GSDRC, Gender responsive budgeting, 2015, достапно на https://gsdrc.org/wp-content/uploads/2015/07/GRB_RP.pdf
- OSCE, Mechanisms for achieving gender equality at the local level, достапно на <https://www.osce.org/serbia/81308?download=true>
- HELVETAS Swiss Intercooperation, Gender in Municipal Plans and Budgets, 2012, достапно на https://www.eda.admin.ch/dam/deza/en/documents/themen/gender/Gender-in-municipal-plans-and-budgets_EN.pdf
- iKNOW Politics, Gender Equality and Local Governance, 2012, достапно на http://iknowpolitics.org/sites/default/files/gelg_publication_2012_en.pdf
- OXFAM, A Guide to Gender-Responsive Budgeting, достапно на <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620429/gt-guide-gender-responsive-budgeting-280218-en.pdf;jsessionid=A35743F84E619146FB6651318208B276?sequence=13>

