

# Анализа на локалните стратешки документи од аспект на принципот на недискриминација и еднаквост

Ноември, 2016 година

Издавач : Асоцијација за Демократски Иницијативи

Подготвено од: Д-р. Жанета Попоска

Д-р. Јован Ананеив

М-р. Наташа Амдију

Превод и Лектура : Консонант НД, ДООЕЛ

Дизајн, уредување и печат: InBOX Studio

Тираж: 500 примероци

Ноември, 2016

Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на Асоцијација за Демократски Иницијативи и на ниеден начин не може да ги одразува гледиштата на Европската Унија.



## СОДРЖИНА

|   |    |
|---|----|
| <i>Резиме</i>   | 5  |
| <i>Вовед</i>  | 8  |
| I. Предмет на анализа   | 9  |
| II. Методологија  | 11 |
| III. Анализа на локалните стратешки документи од аспект на принципот на не-дискриминација и еднаквост | 15 |
| IV. Заклучоци и препораки   | 69 |
| <i>Библиографија</i>  | 76 |

## РЕЗИМЕ

Изработката на Анализата на локалните стратешки документи од аспект на принципот на недискриминација и еднаквост во осум (8) општини во Република Македонија произлегува од проектот „Граѓанското општество во акција за еднаквост“, спроведуван од страна на Асоцијацијата за демократска иницијатива (АДИ) Гостивар, во партнерство со Центар за Ромска заедница (ДРОМ) Куманово и Асоцијација Иницијатива за социјална промена (ИнСоК) Скопје. Истиот е поддржан во рамките на ИПА Национална програма за транзициска помош и градење на институциите 2011, Грантова шема “Понатамошен развој и финансиска одржливост на граѓанското општество“-EuropeAid/136-625/ID/ACT/MK. Проектот е финансиран од Делегацијата на ЕУ, спроведуван од Секторот за централно финансирање и склучување договори, при Министерството за Финансии и Генералниот секретаријат на Владата на Р.М.

Анализата е спроведена во периодот од јули до ноември 2016 година од група од тројца автори, д-р Жанета Попоска, д-р Јован Ананиев и м-р. Наташа Амдију, ангажирани од консалтинг компанијата, Европска развојна агенција (ЕРА).

Предизвик на анализата беше мапирањето на едно место на состојбите со вклученоста на принципот на недискриминација и еднаквост во локалните стратешки политики во осум (8) општини во Република Македонија со различен демографски, економски и социјален развој. Дополнително, анализата на состојбите со практиките за секоја општина посебно е најважниот дел од анализата, која ќе обезбеди насоки за промена во локалната практика во следните циклуси на стратешко планирање, со цел надминување на постојните предизвици заедно со граѓанскиот сектор.

Оправданоста за изработката на анализата е потребата од јасно претставување на практиката во локалните средини низ државата, давање на препораки за нејзино унапредување од аспект на принципот на недискриминација и еднаквост и планирање на заедничка акција со локалните граѓански организации, преточени во конкретни планови за акција во секоја од определените општини.

За спроведување на анализата, се користи методологија која комбинира: преглед на литература/документи и работилници за секоја од разгледуваните општини посебно. Иницијалната анализа за секоја од општините се изработи врз основа на развиени индикатори од ангажираните експерти за мерење на дискриминацијата на локално ниво во различни области.

Од анализата може да се издвојат следните општи заклучоци:

1) Во сите општини, иако на различно ниво, постои отвореност за соработка со граѓанскиот сектор, но не се забележува никаква активност со бизнис заедницата или пак со месните заедници. Во дел од општините се забележува неактивен граѓански сектор и низок степен на партиципативна политичка култура на граѓаните во креирањето на локалните јавни политики.

2) Стратешките документи на општините кои се предмет на анализата, во принцип, опфаќаат единечни целни групи и не постои внесување во главните текови (mainstreaming) на повеќе групи кои можат да бидат подложни на дискриминација. Самиот принцип на не-дискриминација и еднаквост е содржан во одредени стратешки документи во дел од општините, но во процесот на преточување на стратешките цели во активности, истите се дефинирани како социјални мерки насочени кон единечните целни групи (на пример Роми, лица со хендикеп и слично).

3) Во најголем број од анализираниите општини недостасува систем на следење и оценка на спроведувањето.

4) Документирањето на процесот има простор за подобрување во сите анализирани општини.

5) Комисиите за еднакви можности на жените и мажите ја немаат нивната вистинска улога во општините, односно да ги анализираат и да ги подобруваат документите од аспект на гаранција на недискриминација и еднаквите можности и да примаат и одлучуваат по претставки.

Соодветно, авторите издвоија неколку општи препораки:

1) Општините да продолжат со праксата на отвореност кон граѓанскиот сектор и да продолжат со добрата соработка со сите чинители при изработка на своите стратешки документи/локални акциски планови, вклучително и граѓански организации, деловен сектор и месни заедници. Во следните циклуси на планирање се препорачува општините да воведат стандардизација или пишани (формални) процедури за соработка и информирање на граѓаните. Така би се воедначила и поедноставила структурата на развојно планирање во општините.

2) Општините да спроведуваат стандардизиран и целно-насочен пристап кон планирањето и спроведувањето на активностите и мерките предвидени со стратешките документи/локални акциски планови. Процесот на планирање да ги вклучува граѓанските организации и бизнис секторот, како и месните заедници, како директен контакт за комуникација со локалното население. Локалните стратешки документи да се хармонизираат со националните стратегии по одредени прашања, опфаќајќи и пошироки експертски групи по прашањето на недискриминација и еднакви можности.

3) Се препорачува стратешките документи да опфаќаат повеќе целни групи вклучително и постоење на внесување во главните тековни (mainstreaming) на определени групи како и на принципот на недискриминација. Дополнително, се препорачува вклучување на принципот на недискриминација и еднаквост во вредностите на секој од локалните стратешки документи на општините. Пристапот на подготовка на истите треба да биде партиципативен и да ги вклучува оние што се засегнати со проблемот, во соработка со граѓанскиот сектор.

4) Се препорачува креирање на бази на податоци и собирање на статистички податоци со цел утврдување дали анализата на спроведувањето на стратешките документи е базирана на факти. Податоците можат да бидат собрани во соработка со граѓанските организации, со поддршка од различни донатори.

5) Се препорачува воведување на протоколи на следење и оценка на спроведувањето на стратешките документи и локални акциски планови во општините, како и унапредување на документирањето на процесите воведувајќи унифицирана стандардизација на истите. Исто така, се препорачува предвидување на внатрешна и надворешна оценка на спроведувањето на локалните документи во зависност од потребите на самиот документ, а за стратешките документи вршење на надворешна оценка.

**Лулзим Хазири,**

Извршен директор

Асоцијација за демократска иницијатива

## ВОВЕД

Начелото на еднаквост е основниот принцип на правата на човекот, кој се заснова на еднаквата вредност и достоинство на сите човечки суштества. Овој принцип е артикулиран во сите меѓународни и регионални инструменти за правата на човекот. Кога зборуваме за еднаквост треба да се прави разлика помеѓу формалната еднаквост и материјалната еднаквост. Имено, формалната еднаквост или, како што уште се нарекува, законски обезбедена еднаквост, подразбира формално признавање дека сите лица имаат еднакви права и слободи загарантирани со закон и еднаква примена на законите од страна на државните органи. Овој вид еднаквост се претпоставува дека е оставарена доколку постои правна рамка во согласност со која сите луѓе се еднакви во однос на уживањето на правата и слободите, притоа не обрнувајќи внимание на резултатот од истата, односно овој вид на еднаквост ја исклучува од своето поимање индиректната дискриминација (Попоска, 2012, стр.29-31).

Од друга страна, материјалната еднаквост која претпоставува пошироко толкување на поимот на еднаквост, подразбира спроведување на правната еднаквост во секојдневниот живот, при што резултатите и ефектите што произлегуваат од примената на законите, политиките и практиката не треба да бидат дискриминациски. Посебно се земаат предвид различностите на определени заштитени групи, како, на пример, во случаите на бременост (по однос на пол), или соодветното приспособување за лицата со хендикеп (по однос на хендикеп). Токму поради тоа, материјалната еднаквост е показател што упатува на можните недоследности во однос на примената на формалната, односно правната еднаквост. Целта на едно демократско општество е да ја оствари, пред сè, материјалната еднаквост (Јовановска-Брезоска, 2011, стр.16).

Концептуално, еднаквоста и забраната на дискриминација можат да се гледаат како позитивната и негативната формулација на истиот принцип (Bayefsky, 1990, стр.1). Иако правните инструменти се формулираат на начин што го истакнуваат она што е забрането, односно дискриминацијата, сепак, оваа забрана служи за обезбедување на идеалот за еднаквоста, кој, всушност, е целта на оваа забрана. Имено, гледано од искуство, преку судската практика на меѓународните судски инстанции може да се заклучи дека принципите на еднаквоста и забраната на дискриминацијата не бараат само еднакво постапување спрема слични ситуации, туку и различно постапување спрема нееднаквите ситуации (Европскиот суд за човекови права, случајот Thlimmenos, 2000, параграф 44 од пресудата), притоа, нагласувајќи ја целта на антидискриминациското законодавство, а тоа не е само еднаквоста на можностите, туку и еднаквоста на самиот резултат.

Што се однесува до националното законодавство, во последниве неколку години државата создаде антидискриминациска законска рамка која може да се земе како релативно солидна основа врз која во иднина треба да се создава судска практика предводена од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Попоска, Кадриу, Коцевска и Кочоска, 2013, стр.17).



## I. ПРЕДМЕТ НА АНАЛИЗА

Во современото живеење, дискриминацијата е концепт кој нема фиксни и непроменливи граници и како таков треба да се анализира. Правната дефиниција на поимот дискриминација подразбира нееднакво постапување засновано врз определени лични особини или карактеристики, односно дискриминациски основи, што вклучува неосновани класификации и диференцијации во даден правен контекст. Во областа на човековите права, поимот дискриминација претставува разлика во однос на уживањето на правата засновани врз различни законски или неформално вградени основи и принципи (Фрчкоски, 2005, стр.57).

Дискриминацијата има повеќе појавни облици, меѓутоа, најчесто се појавува како директна или индиректна дискриминација, без разлика дали тоа е предвидено со самиот закон или со судската практика. Вознемирувањето и инструкцијата за дискриминација се едни од поновите појавни облици на дискриминација, кои, пред се, се застапени во антидискриминациското законодавство на ЕУ.

Имајќи го сето ова предвид, предметот на анализата е да ја претстави постојната практика на вклучување токму на принципот на не-дискриминација и еднаквост во локалните стратешки политики како и предизвиците кои што постојат во тој процес.

Во таа насока, Асоцијацијата за демократска иницијатива (АДИ) Гостивар, во партнерство со Центар за Ромска заедница (ДРОМ) Куманово и Асоцијација Иницијатива за социјална промена (ИнСоК) Скопје го спроведува проектот „Граѓанското општество во акција за еднаквост“. Проектот се спроведува во рамки на ИПА Национална програма за транзициска помош и градење на институциите 2011, Грантова шема “Понатамошен развој и финансиска одржливост на граѓанското општество“-EuropeAid/136-625/ID/ACT/MK. Проектот е финансиран од Делегацијата на ЕУ, спроведуван од Секторот за централно финансирање и склучување договори, при Министерството за Финансии и Генералниот секретаријат на Владата на Р.М.

АДИ, во соработка со ЕРА и експертска поддршка од истата, реализираше неколку средби, првично за иницијална анализа, а потоа и работни, во засегнатите осум општини на територијата на Република Македонија со цел да се направи анализа на нивните постојни стратешки документи и тела за заштита од дискриминација и еднаквост во рамки на самите општини, како и да се споделат искуствата со истите. Работилниците се спроведени со поддршка на локални координатори (т.е. локални граѓански организации) како и од самата општина и локалните Комисии за еднакви можности, кои функционираат во рамки на засегнатите општини.

Притоа предмет на анализата се сите стратешки документи и локални политики кои го земаат предвид, непосредно или посредно, принципот на недискриминација и правото на еднаквост без разлика дали се однесуваат тематски на заштитата од дискриминација или се однесуваат на заштита на правата на определена група или станува збор за локални развојни политики. Од тие причини во најголем број на општини покрај тематските акциски планови кои се однесуваат на не-дискриминација и еднакви можности на жените, унапредување на правата на Ромите, промоција на

правата на лицата со ментална и телесна попреченост, унапредување на правата на лицата со ХИВ/Сида, промовирање на младински политики или мерки за заштита на старите лица, се анализирани и стратешките планови за локален економски развој, рурален развој, социјално вклучување и намалување на сиромаштијата, како и за соработка со граѓанските организации воопшто.

Во иницијалната анализа за секоја од општините, авторите се осврнаа на анализа на процесот, содржината, и спроведувањето и оценката на сите стратешки документи. Во секоја од анализираниите компоненти посебно внимание е обратено на успехите, предизвиците и проблемите, односно извршена е ГАП анализа. Потоа сумирани се заклучоци од дискусиите за секоја од работилниците посебно, врз основа на кои е согледана моменталната состојба во практика и на терен. На крај, од двете активности, анализи и работилници, извлечени се конкретни препораки за секоја од општините за унапредување на процесот, содржината и следењето на стратешките документи од аспект на недискриминација и еднаквост.

## II. МЕТОДОЛОГИЈА ЗА ИЗРАБОТКА НА ИЗВЕШТАЈ ЗА СОСТОЈБАТА СО НЕ-ДИСКРИМИНАЦИЈА И ЕДНАКВОСТ ВО ЛОКАЛНИТЕ ПОЛИТИКИ И ПРАКТИКИ

Извештајот за состојбата со недискриминацијата и еднаквост во локалните политики и практики (понатаму во текстот: Извештајот) се изработува во рамки на проектот „Граѓанско општество во акција за еднаквост!“ кој го спроведува здружението Асоцијација за демократски иницијативи - АДИ од Гостивар во соработка со Иницијатива за социјални промени – ИНСОК Скопје и Центар на заедницата – ДРОМ Куманово. Извештајот беше изработен од тројца национални експерти чии задачи беа следните:

- Развој на нацрт на текстот и методологија за изработка на Извештајот во кој ќе се анализираат различните политики и практики за недискриминација и еднаквост во осум општини во државата во различни области и по различни специфични дискриминаторски основи преодоминантно врз: етничка припадност, возраст, пол и менталната и телесна попреченост;
- Изработка на текстот на Извештајот, водејќи се од Законот за спречување и заштита од дискриминација, другото национално законодавство и меѓународните стандарди.

Овој текст има за цел да даде приказ на методологијата за прибирање и обработка на потребните податоци за изработка на Извештајот и за пристапот кон изработката на текстот на Извештајот, како и на ограничувањата на применетата методологија. Истиот се состои од следниве делови: генерални забелешки, форма на истражувањето, методи на собирање на податоци, методи на обработка на податоци и забелешки за изработката на текстот на Извештајот.

### **1) Генерални забелешки за методолошкиот пристап за собирање и обработка на потребните податоци и за изработка на текстот на Извештајот**

Целта на извештајот е определена во погоре наведениот проект, а таа е да се согледаат состојбите со недискриминацијата и еднаквост во локалните политики и практики во осум општини во државата и тоа Тетово, Гостивар, Шуто Оризари, Куманово, Прилеп, Битола, Штип и Берово врз различни основи и области за заштита кои се содржани во Законот за спречување и заштита од дискриминација (2010) а се засноваат на стратешките документи во самите општини. Со тоа, одреден е и главниот тематски фокус на извештајот. Извештајот ќе ја истражи и состојбата во пракса, односно ќе ја отслика дискриминаторската пракса за секоја од општините засебно, со цел да се дадат препораки за нивно унапредување во иднина.

Изработката на текстот на Извештајот е лимитирана во однос на должината, како поради бројот на општините кои се анализираат притоа, така и поради неговата намена – да служи како водич на државните институции а посебно локалната администрација за измени во своите стратешки документи и за унапредување на практиката воопшто (пред се на единиците на локалната самоуправа во Тетово, Гостивар, Шуто Оризари, Куманово, Прилеп, Битола, Штип и Берово, како и на

квази-судските тела на национално ниво како што се Комисијата за заштита од дискриминација и Народниот правобранител, но и на граѓанските организации активни во односните општини).

Исто така, треба да се дефинираат и концепциски ограничувања како при собирањето и обработката на потребните податоци, така и при изработката на текстот на Извештајот. Овие ограничувања потекнуваат од различните стратешки документи кои ги има донесено секоја од општините кои ќе бидат предмет на анализа, но и различните предизвици поврзани со недискриминацијата и развојот на принципот на еднаквост на локално ниво. Истите ќе бидат детално појаснети во анализата во делот кој се однесува на наодите од одговорите на прашалниците од страна на институциите и граѓанските организации. Исто така и немањето на доволно судска и квази-судска пракса може да претставува ограничување во изведувањето на заклучоците по однос на некој од дискриминаторските практики.

## **2) *Форма на истражувањето***

Целта на Извештајот е да помогне во мапирањето на состојбата со недискриминацијата и еднаквост во локалните политики и практики во осумте анализирани општини по различни основи и во различни области. Поради тоа, форма на истражувањето кое ќе биде спроведено со цел да се соберат и анализираат потребните податоци за изготвување на текстот на извештајот е формулативното истражување (exploratory research). Формулативното истражување нема за цел да тестира хипотеза, туку да даде детален приказ на предметот на истражувањето. Во овој случај, предмет се состојбите со недискриминацијата и еднаквост во локалните политики и практики во осумте општини во државата по различни основи и во различни области. Целта на истражувањето е, преку ваквиот детален приказ, да се даде придонес кон собирањето на праксата создадена при неговата примена, но и да се даде препораки за негово унапредување, посебно на локално ниво.

## **3) *Методи на собирање на податоци***

Собирањето на податоци ќе биде извршено преку комбиниран метод на собирање на постоечка литература и податоци и теренско истражување. Постоечката литература и податоци кои ќе бидат земени предвид може да се структурираат во следните категории:

- меѓународни стандарди и правни документи (домашни закони, политики);
- пракса на судови и тела (домашни судови, Комисијата за заштита од дискриминација, Народниот правобранител);
- стратешки документи од селектираните осум општини од важност за принципот на еднаквост и не-дискриминација;
- претходни истражувања на истата или слична тема.

Критериумите за избор на литература нема да бидат строго дефинирани. Фокусот ќе биде на литература која има значење во националниот контекст како и онаа литература од важност за анализираните плански региони. Оваа литература ќе биде

собрана преку деск-истражување кое ќе биде спроведено во периодот јули - септември 2016 година.

Теренското истражување ќе се состои од три дела. Едниот дел е анализа на прашалници, кои ќе им бидат испратени на заинтересирани страни на локално ниво во секоја од осумте општини, предмет на овој извештај. Два вида на прашалници ќе бидат изработени, еден за институциите и локалната администрација, а другиот за граѓанските организации. Целните групи на испитаници преку прашалниците се: членовите на локалните Комисии за односи меѓу заедниците и Комисии за еднакви можности како и координаторите за еднакви можности во општините, Претседателите на Советите во засегнатите општини, останатата локална администрација во Тетово, Гостивар, Шуто Оризари, Куманово, Прилеп, Битола, Штип и Берово како што се раководителите на сектори/одделенија, на пример за локален економски развој, за развој на детето, за социјала, здравство и слично, судии од редовните судови во осумте општини, заменик-Народен правобранител во регионалните канцеларии во Битола, Штип, Куманово и Тетово, Агенцијата за вработување, Центарот за социјална работа, Полициските станици, Фондот за здравствено осигурување, Фондот за пензиско и инвалидско осигурување, подрачните канцеларии на министерствата (за правда, за здравство, за образование), како и граѓанските организации кои работат на локално ниво со различни целни групи. Активностите со изработка, пополнување и анализирање на прашалниците ќе се спроведуваат во септември 2016 година.

Во вториот дел ќе бидат селектирани прикази на случаи. Овој пристап е одбран како соодветен со тоа што наодите кои се покажуваат како релевантни при деск истражувањето и одговорите од прашалниците ќе можат да се прикажат експлицитно преку случаи. Истите ќе се разработат во октомври 2016 година.

И за крај, третиот дел од теренското истражување ќе се состои од класичниот метод „фокус групи“, со тоа што наодите кои се покажуваат како релевантни при сите горе-наведени методи ќе се проверат на вкупно осум работни средби во форма на фокус групи со претставници на заинтересираните страни на локално ниво. По една фокус група ќе се одржи во секоја од анализираните општини. Овие фокус групи ќе претставуваат форум за изнесување на наодите во форма на заклучоци од анализата за конкретните општини засебно. Но, истовремено ќе се разговараат и препораките за унапредување на состојбата. Истите ќе се одржат во октомври 2016 година.

#### **4) Методи на обработка на податоците**

И податоците собрани од постоечката литература и и оние податоци собрани преку теренското истражување ќе бидат обработени преку квалитативна анализа на содржина. Овој пристап овозможува флексибилна и не многу детално одредена основна тема, која може да биде описно обработена, при што се овозможува зачувување на контекстот, но и на значењето на текстот гледано од перспектива на авторите, со што се овозможува херменетичка анализа. Извештајот ќе биде изработен на македонски јазик во ноември 2016 година, која потоа ќе се преведе на албански, ромски и англиски јазик и ќе се публикува.

5) ***Забелешка за изработката на текстот на Извештајот***

Извештајот беше замислен како водич на локалните институции за измени во стратешките документи и за унапредување на практиката (пред се на единиците на локалната самоуправа во Тетово, Гостивар, Шуто Оризари, Куманово, Прилеп, Битола, Штип и Берово, на националните тела како што се Комисијата за заштита од дискриминација и Народниот правобранител, но и на граѓанските организации активни во односните општини). Поради полесно користење на истата, при изработката се целеше и кон ограничување на должината на текстот до 80 страни (8 страни за секоја општина посебно, 6 страни анализа на меѓународните стандарди, национално законодавство и судска пракса, и 5 страни вкупно за вовед, извршно резиме и методологија и 5 страни за заклучни согледувања/заклучоци и препораки).

Намената на Извештајот ќе биде исто така решавачки фактор за изборот на информациите и деталите во кои истите ќе бидат прикажани, но за применетиот стил на пишување.

### III. ПРОЦЕНКА НА КАПАЦИТЕТИТЕ НА РАЗЛИЧНИ ЧИНИТЕЛИ НА ЛОКАЛНО НИВО ВО БОРБА ПРОТИВ ДИСКРИМИНАЦИЈА И ПРОМОЦИЈА НА ЕДНАКВОСТА

#### 1. Општина Берово

Општина Берово е рурална општина сместена во најисточниот дел на Република Македонија, и е дел од Источниот плански регион. Општината има вкупно 13.941 жители од кои една половина живее во урбани, а другата половина во рурални населби (8 села и градот Берово). Од вкупното население, 50,4 % се мажи, а 49,6% се жени. Во однос на етничката структура на населението 95,65% се Македонци, 3,29% се Роми, 0,65% се Турци и 0,41% се останати. Возрасната структура на населението покажува тенденција кон стареење на населението во општината, односно според расположливите податоци 23,6% жители се на возраст од 0 до 19 години, 55,2% се на возраст од 20 до 65 година, а 19,2% се на возраст над 65 години.

##### 1.1. Анализа на стратешките документи

Во рамките на иницијалната анализа детално е разгледан еден важечки стратешки документ и тоа: Стратегија за локален економски развој на општина Берово за периодот 2014-2019 година. Во финална фаза од подготовка е новиот Локален план за акција за имплементација на Декадата на Ромите во Берово за периодот 2016-2020, година, но истиот се уште не е усвоен од страна на Советот на општина Берово. Останатите достапни документи, како што е Стратегија за социјално вклучување, социјална заштита и намалување на сиромаштијата во општина Берово усвоен од страна на Советот на општина Берово во 2011 година и Потстратегија за рурален развој на општина Берово 2008 – 2013 не се веќе релевантни во смисла на периодот на важење, а вториот и не содржи релевантни податоци за оваа анализа, па истиот нема да биде земен предвид. Иако не се стратешки документи, Комисијата за еднакви можности има преземено чекори за информирање на жената-земјоделец за пристап до ИПАРД програмата, преку локална кампања и серија средби на тема „Жената, бизнисот и земјоделството: предизвици и можности“ за што е обезбедено и видливост на општинската интернет страна во контакт со одговорното лице во општината. Исто, донесена е одлука за т.н. „Достапна администрација за лица со хендикеп“ со назначени одговорни лица од администрацијата и со информација за директен контакт со истите.

##### 1.1.1. Анализа на процесот

Анализираните стратешки документи подготвени во рамките на општина Берово обезбедуваат вклученост на различни чинители. На пример, за изработка на Локалниот план за акција за имплементација на Декадата на Ромите, вклучени се секторските институции и граѓански организации кои ги застапуваат правата на Ромите. Исто, за изработка на Стратегијата за социјално вклучување формирана е Локалната партнерска група на општина Берово составена од претставници на локалната самоуправа, јавниот сектор, граѓанскиот и деловен сектор. Странските донатори се јавуваат како иницијатори и поддржувачи за изработка на поголем број на стратешките документи како на пример Австриската развојна соработка, иако е клучна и волјата на институциите за подготовка на истите.

Методологијата е базирана на модел за создавање матрица на приоритети, утврдување стратешки цели проверени и потврдени со фокус-групи со претставници на идентификувани ранливи социјални групи (на пример со Локалната партнерска група), како и ПЕСТЕЛ анализа на опкружувањето (политички, економски, социјални, технолошките, еколошките и правните фактори кои влијаат врз процесот на стратешко планирање и спроведувањето на статешкиот документ).

Сите стратешки документи се усвоени од Советот на општина Берово, освен гореспоменатиот кој се однесува на Ромите и е во финална фаза на подготовка.

Документите се базирани на статистички податоци од државни органи како што е Централен регистер, Завод за статистика и слично, како и врз официјални податоци содржани во стратешки документи на национално ниво. На пример: Декадата за вклучување на Ромите 2016 – 2020 како регионална јавна политика прифатена од Владата на Република Македонија, и Националната стратегија за Роми, како и Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија (подготвена од стана на Министерството за труд и социјална политика) и Индекс на социјална инклузија на локално ниво (подготвен од стана на Евро - Балкан).

Општината има усвоено стандардизирана процедура за изработка на стратешките документи т.е. има ИСО стандарди од пролетта 2016 година.

Постои дивергентна практика во општината. Имено, стратешките документи или се однесуваат на единечна група (Роми) во поширока област на засегнатост и тоа образование, здравство, домување и вработување, или се однесуваат на десет целни групи (млади, стари, деца, невработени, самохрани родители, жртви на семејно насилство, жртви на сексуална злоупотреба и педофилија, лица со ментална и телсна попреченост, социјално загрозени лица, и многудетни семејства) но само во областа на социјалното вклучување.

Имајќи предвид дека некои од документите, како на пример во Стратегијата за социјално вклучување се заснова на принципот на недискриминација, може да се заклучи дека ова е индикатор, дека има отвореност за соработка и дека треба да се продлабочи соработката со општината.

#### 1.1.2.    Анализа на содржината

Локалниот план за акција за имплементација на Декадата на Ромите содржи конкретни мерки за подобрување на статусот на Ромите во општината, дефинирани и структурирани според области. Може да се потенцира дека во областа вработување е забележано постојење на несоодветна правична застапеност на Ромите во јавната администрација во Берово, па се дефинира конкретна цел во таа насока и се предвидуваат и конкретни мерки за нејзино остварување. Дополнително, може да се заклучи дека и Стратегијата за социјална вклученост третира некои прашања поврзани со не-дискриминација на хоризонтално ниво, но пристапот не е сеопфатен. Се однесува само делумно на неколку области каде има потреба од интервенција и тоа од аспект на социјална заштита. Посебно се ставени во фокус старите лица и лицата со ментална и телсна попреченост и тоа од аспект на формирање на локални сервиси за поддршка (Стратегиска цел 2.2.). Она што е најзначајно е дека за истите постојат и поставени



индикатори и временска рамка за реализација, како и дефинирани одговорни локални актери и потребен буџет.

Во двата анализирани стратешки документи постојат индикатори поврзани со стратешките цели кои се мерливи (бројчано изразени или во процент).

Постојат обиди за вклучување на родовиот концепт. Имено, Стратегијата за социјално вклучување зборува за рушење на стереотипите и економска независност на жените, но за жал истата не е проследена со конкретни активности. Во Локалниот план за акција за имплементација на Декадата на Ромите посебен акцент е ставен на здравјето на жената-Ромка, преку обезбедување на редовни систематски, мамографски и офтамолошки прегледи.

Комисијата за еднакви можности на жените и мажите при Советот на општина Берово постои само формално и нема изготвено Програма за работа, а има преземено само една конкретна иницијатива по одредени прашања од нејзина надлежност т.е. за промоција на жената-земјоделец.

Во стратешките документи, само делумно постои анализа како конкретните предвидени мерки би се одразиле на целните групи, но со оглед на тоа дека досега за ниту еден стратешки документ не е направена екс-пост евалуација, не може да се зборува за проценка на нивото на нивно спроведување.

Што се однесува до проблемите, во најголем број на документи, со исклучок на Стратегијата за социјална вклученост, не е предвиден конкретен буџет за секоја од активностите. Се остава општината тоа да го испланира со годишни планови или да го обезбеди преку донатори.

Временската рамка иако делува реално, а некаде и преоптимистично, ако се спореди со неспроведувањето на изминатите стратешките документи, како што е на пример Акциониот план за вработување во Берово и Пехчево 2009-2010, сепак може да се заклучи дека општината нема стратегија за обезбедување на средства за нивно доследно спроведување.

### 1.1.3.   Анализа на спроведувањето и оценката

Стратешките документи се операционализираат преку Акциски планови, области на дејствување, стратешки цели и конкретни мерки. Иако постојат афирмативни мерки насочени кон одредени групи, како што се мерките насочени кон лицата со ментална и телесна попреченост и Ромите, не може да се зборува за сеопфатен пристап (млади, стари, сексуални или етнички малцинства), или пак вклучување во главните текови на гореспомнатите ранливи групи.

Општината назначува лице за контакт за спроведување на стратешките документи, размена на информации и известување (на пример во Локалниот план за акција за имплементација на Декадата на Ромите). Во повеќето од анализираниите документи се наведуваат граѓанските организации како едни од надлежните институции/организации за спроведување на стратешкиот документ, но истите не се конкретизираат.

Што се однесува до предизвиците, не постои прогресивна реализација, иако некаде има наведено буџет за истите.

Она што е очигледно во сите документи е ниското ниво на спроведување, според расположливите информации на веб-страницата на општината.

Нема индикации дека целните групи се вклучени во спроведувањето или во оценката на документите.

Во документите не се предвидува вршење на оценка на спроведувањето на стратешките документи преку само-оценување, надворешна оценка, екс-пост евалуација, ниту пак се предвидуваат одговорни лица/институции кои би ја вршеле таа оценка.

## 1.2. Анализа на состојбите

### 1.2.1. Одговори на прашалници

Од анализата на прашалниците може да се заклучи дека постојат идентични ставови помеѓу институциите и граѓанските организации за постоењето на дискриминација во самата општина Берово (сите освен една институција т.е. МВР, сметаат дека постои дискриминација) како и за нефункционалноста и ефикасноста на институционалната инфраструктура за борба против дискриминацијата на локално ниво. Некои од институциите одговориле и дека не се запознаени со Законот за спречување и заштита од дискриминација, како и дека постојното законодавство не е ефективно. И институциите и граѓанските организациите ги наведуваат следниве форми како најзастапени, и тоа: директна и индиректна дискриминација, вознемирување, и инструкција за дискриминација. Што се однесува до дискриминаторските основи, најзастапена е дискриминацијата по основ на политичка припадност, но и по етничка припадност, хендикеп и сексуална ориентација.

Од друга страна, сите граѓански организации сметаат дека има дискриминација во општината. Дополнително, граѓанските организации сметаат дека некои групи, како што се Роми, лица со попреченост, жени, групи во социјален ризик, ЛГБТИ заедницата, лица со определена политичка припадност, лица со низок имотен статус, се попогодени од дискриминацијата. Сите анализирани институции, Основен суд Берово, Центарот за социјална работа, МВР и Агенцијата за вработување, сметаат дека во општината има применливо законодавство за заштита од дискриминација како и локални институции кои се соодветни и имаат капацитети ефикасно да се справат со дискриминацијата. Од друга страна сите граѓански организации сметаат дека граѓаните во општината не се запознаени со механизмите и институциите за заштита од дискриминација и дека постои висок степен на непријавување на ваквите случаи. Дополнително, граѓанскиот сектор е свесен дека постоечките граѓански организации во општината немаат капацитет (финансиски, институционални, човечки) да се справат со случаите на дискриминација и нивно понатамошно проследување до одговорните институции.

Интерни акти кои уредуваат прашања за заштита од дискриминација постојат само врз основ на хендикеп, додека за другите основи недостасуваат. Ова го оневозможува системскиот приод кон прашањето на справувањето со дискриминацијата на локално ниво, кое се покажа како евидентно и во анализираниите

стратешки документи и во одговорите на прашалниците. Повеќето анализирани институции и граѓански организации сметаат дека работат како на промоција, така и на заштита на концептот на еднаквост и превенција од дискриминација. Но, иако повеќето институции работат на претставки, сепак институциите не објаснуваат како се справуваат со пријавените случаи на наводна дискриминација, наведуваат дека работат по Устав и Закон, а од друга страна, немаат ниедна претставка, што е индикативно и говори за нивниот капацитет за промоција и процесуирање на случаи, но и за перцепцијата на локалното население за обраќање до истите.

Само Комисијата за еднакви можности наведува дека организираат предавања за промоција на КЕМ и нејзината работа. Ниедна од граѓанските организации, освен учество на обуки организирани од различни организации активни на национално ниво, немаат посебни активности во полето на недискриминацијата.

Ниту една институција не смета дека некогаш дискриминарала ниту пак добила претставка или поплака за дискриминаторско постапување на вработен во односната институција, а сите институции учествувале на обука за заштита од дискриминација.

Граѓанските организации сметаат дека за подобрување на состојбата во општина Берово во делот на намалување на дискриминацијата потребно е запознавање на граѓаните што претставува дискриминацијата и како може да ја пријавуваат, едуцирање за нивните права и концептот на еднаквост (подигнување на јавната свест и кампањи). Исто така, се наведува дека е потребно граѓанските организации да бидат вистински прифатени од страна на институциите како партнери во заштитата од дискриминација и заеднички да делуваат во ова поле.

#### 1.2.2. Резултати од работната средба

Работната средба со различни локални чинители во борба против дискриминација во општина Берово е одржана на 5 октомври 2016 во просториите на општината. Беа присутни 8 претставници од општинската администрацијата (раководители на сектори и директори на институции на локално ниво) претставници на граѓанскиот сектор, Координаторот за еднакви можности од општината, претставник од Агенцијата за вработување, Центарот за социјални работи.

На работната средба накратко се презентирани наодите од иницијалната анализа.

Според дискусијата, може да се заклучи дека општинската администрација во доволна мерка ја известува општата јавност и целните групи при подготовка на своите документи и иако нема стандардизиран пристап за истото, се базира на развиени методологии од страна на различни донатори и на досегашната практика на пример, од Форумите во заедниците, каде граѓаните ги дефинираат приоритетите за поддршка на проекти поддржани од општинскиот буџет. Сепак, со цел да допре до идентификуваната целна група, општината треба да се користи со директни средби со граѓаните по повеќе прашања и да биде иницијатор на донесување на одредени стратешки документи за ранливите групи кои во моментот ги нема. Потребно е понатамошно зајакнување на консултативниот процес при подготовка на локалните стратешки документи во однос на не-дискриминацијата и еднаквоста. Може да се очекува поголем успех доколку Комисијата за еднакви можности е консултирана при

носење на одлуки и програми во општината, посебно во делот на родово базирано буџетирање. Но, беше напоменато дека и на самата Комисија и е потребна помош за подготовка на својата програма, како и одредени обуки на членовите на истата (недискриминација, граѓански активизам, лобирање, соработка и сл.), доколку сакаме истата да ја завршува својата со закон гарантирана обврска.

Стратешките документи е потребно да бидат реално остварливи, базирани на статистички податоци, и со обезбедени финансии. Доколку општинската администрација нема капацитет за имплементација и обезбедување на потребните средства, може да побара надворешна експертиза и поддршка за истото. Бидејќи нема формална проценка на успехот во имплементацијата на стратешките документи, препорачливо е истата да се воведи, а со цел истата да биде објективна, треба да биде спроведена од надворешни чинители. Прв чекор треба да биде евалуација на веќе неважечките документи, кои се спомнати во анализата, во недостаток на конкретни важечки документи.

### 1.3. Завршни согледувања

Постои целосна отвореност на општина Берово за соработка со граѓанскиот сектор, но поголем проблем е неактивноста на граѓанскиот сектор во регионот. Потребно е да се зајакне капацитетот и на двете страни преку заеднички акции и континуирана соработка.

Сепак, општината се уште нема стандардизиран и целно-насочен пристап кон планирањето и спроведувањето на активностите и мерките предвидени со стратешките документи и локални акциски планови. Во следните циклуси на планирање се препорачува да се надмине оваа состојба преку посеопфатна имплементација според ИСО стандардите и пишани процедури.

Стратешките документи во принцип опфаќаат единечни целни групи и не постои внесување во главните текови (mainstreaming) на определените групи или принципот на не-дискриминација и еднаквост. Не постои анализа како конкретните предвидени мерки би се одразиле на целните групи соодветно. Исто така, нема посебни стратешки документи кои се однесуваат на други ранливи групи освен Роми и социјално исклучени групи, подложни на дискриминација. Се препорачува да се вклучи принципот на не-дискриминација и еднаквост во вредностите на секој од стратешките документи и да се планираат цели и мерки кои ќе ги внесат во главните текови определените групи на лица како што се жени, деца, стари, лица со ментална и телесна попреченост и слично.

Нема посебна програмска цел во ниту еден од стратешките документ која се однесува на формирање, ажурирање и менаџирање на база на податоци. Се препорачува креирање на дата бази и собирање на статистички податоци со цел утврдување дали анализата на спроведувањето на овие документи е базирано на факти.

Поголем број од достапните стратешки документи на веб-страната на општината веќе не се важечки. Се препорачува нивно ревидирање од страна на општината во широко консултативен процес. Дополнително, се препорачува изработување на Програма за работа на локалната Комисија за еднакви можности на

жените и мажите и превземање на конкретни иницијативи од нејзина надлежност.

Недостасува систем на следење и оценка на спроведувањето. Документирањето на процесот има простор за подобрување. Се препорачува воведување на протоколи на следење и оценка на спроведувањето на стратешките документи во општината како и унапредување на документирањето на процесите воведувајќи унифицирана стандардизација на истите.

Затоа, најпрво е потребно да се направи евалуација на резултатите од имплементацијата на веќе неважечките документи, кои се спомнати во анализата, во недостаток на конкретни важечки документи.

Второ, да се воспостави соработка меѓу граѓанските организации и институциите преку заеднички активности, а воедно, да се преземат активности за запознавање на граѓанските организации со надлежностите и услугите на институциите, како и да се зголеми нивото на доверба меѓу истите, како сервиси на граѓаните. Ова е возможно преку имплементација на заеднички активности и проекти. За истото пак, потребно е да се зајакне нивниот капацитет со обуки за проектен менаџмент, но и за генерирање на приходи и пристап до фондови, релевантни за темата.

Трето, КЕМ има потреба од поддршка за подготовка на Програма, базирана на потребите на граѓаните, но од друга страна, потребна е и поголема промоција на истата меѓу локалното население.

## **2. Општина Битола**

Општина Битола се наоѓа во Пелагонискиот плански регион и е втор град по големина во Република Македонија. Подрачјето на општината е утврдено со закон и ги опфаќа градот Битола и 65-те села во негова околина со вкупно население од 95.385 жители. Од вкупното население 46.969 се мажи а 48.416 се жени, 88.7% се Македонци, 4.36% Албанци, 2,74% Роми, 1.68% Турци, 1,33% Власи, 0,56% Срби, 0,02% Бошњаци и 0,57% останато.

### **2.1. Анализа на стратешки документи**

Во рамките на иницијалната анализа детално се разгледани пет локални стратешки документи и тоа: Акционен план за одржливост на програмите за ХИВ и туберкулоза кои се имплементираат во општина Битола за периодот 1 јануари 2014 - 31 декември 2016 година, Стратегија за млади на општина Битола 2014-2019 година, Стратегија за развој на волонтерството во општина Битола 2015-2018 година, како и Стратегијата за локален развој на општина Битола за периодот 2014-2018 година и Стратешкиот план за локалниот Економско социјален совет на општина Битола 2013-2017 година.

#### **2.1.1. Анализа на процесот**

Може да се заклучи дека процесот на донесување на анализираните стратешки документи е консултативен и партиципативен, најчесто предводен од општинската администрација и со вклученост на граѓанските организации и релевантни институции. При изработката на Стратегијата за млади и Стратегијата за развој на волонтерството

процесот е предводен од граѓански организации (Центар за меѓукултурен дијалог и МКЦ-Битола) со финансиска поддршка од донатори. Еден од разгледуваните документи, Акциониот план за одржливост на програмите за ХИВ и туберкулоза е изработен на иницијатива на Министерството за здравство.

При изработка на анализираните документи се користи комбиниран модел на фокусирани расправи преку работни групи и работни средби и широки консултации преку работилници, конференции, прашалници и интервјуа. Некои од документите, со исклучок на Стратегијата за млади и Стратегијата за развој на волонтерството се ревизија на веќе постоечки документи т.е. се континуирана политика на општината.

Сите стратешки документи се усвоени од Советот на општина Битола.

Во разгледуваните документи се наведуваат статистички податоци кои се добиваат од направени проценки, постојни податоци од општина Битола, и податоци од Државен Завод за статистика.

Постојат податоци кои укажуваат на постоење на стандардизација на процедурите во општината, како и фактот дека општината има ИСО стандарди од 2009 година.

Постојат индикатори поврзани со стратешките цели кои се мерливи, но, во повеќето анализирани документи индикаторите иако постојат сепак не се мерливи и не може преку нив да се утврди успехот од спроведувањето на активностите. Исто така, многу често индикаторите се изработени во форма на средства за верификација на индикаторите. Ова е проблематично затоа што повеќето стратешки документи се континуирани политики кои ако не го земат предвид концептот на еднаквост и недискриминација од самиот почеток, во понатамошна фаза ќе доведат до повторување на истата состојба повторно и повторно.

#### 2.1.2. Анализа на содржината

Преку квалитативна анализа се доаѓа до заклучок дека анализираните стратешки документи не се во целост усогласени со постоечките политики за заштита од дискриминација, посебно со Националната стратегија за еднаквост и недискриминација. Имено, Националната Стратегија за еднаквост и недискриминација го промовира концептот на еднаквост *per se* а не само заштитата од дискриминација, додека анализираните локални политики ја обработуваат само заштитата од дискриминација и тоа доста фрагментирано. Неусогласеноста во делот на анти-дискриминацијата остава простор за дополнителни активности во насока на унапредување на знаењето на анти-дискриминационото законодавство и политики во општината помеѓу администрацијата, иако се наведува дека дел од општинската администрација и советниците во Советот посетувале обука за заштита од дискриминација и промоција на правото на еднаквост. Иако во однос на лицата со попреченост и пристапноста општината прави се што е во нејзина надлежност, има посебно лице во општинската администрација за комуникација со лицата со попреченост, општината ги поддржува активностите на здруженијата за граѓани и поединци како и ги финансира во дел, сепак во општинската политика генерално не е предвидено соодветно приспособување за лицата со попреченост.

Разгледуваните документи најчесто опфаќаат единечна целна група (на пример волонтери, млади, ХИВ позитивни и заболени од туберкулоза) и не постои третирање на некоја целна група хоризонтално. Ова е голем недостаток имајќи предвид дека голем број лица може да се предмет на повеќекратна дискриминација (дискриминација врз два или повеќе дискриминаторски основи истовремено), посебно жените. Не постојат документи во кои се прави диверзификација на општата целна група, што е загрижувачка пракса.

Не се предвидени ниту посебни мерки за недискриминација, ниту посебни активности во насока на спроведување на Законот за спречување и заштита од дискриминација, што е сериозна критика.

Стратегијата за развој на волонтерството и Стратешкиот план за локалниот Економско социјален совет на општина Битола имаат наведено принципи/ вредности, една од нив и еднаквоста или еднаквите можности. Иако ова е добра пракса, сепак останува забелешката дека во овие стратешки планови еднаквоста се разбира како формално-правна еднаквост, а не материјална односно субстантивна еднаквост.

Дополнително, иако постои анализа на потребите на целните групи во фазата на подготовка на документите што е за пофалба, сепак во анализираните документи не постои анализа како конкретните предвидени мерки од аспект на недискриминација би се одразиле на целните групи. Ова е потребно да се унапреди во иднина.

Стратешките документи се операционализираат преку Акциски планови, проекти и мерки. Во некои од документите се предвидуваат афирмативни мерки, но тие се во мал обем. Преовладува впечатокот дека не се препознаваат афирмативните мерки како исклучок од директната дискриминација согласно анти-дискриминационото законодавство и дека овие мерки се поистоветуваат со мерките за стимулацијата, што го симплифицира целосно овој правен институт.

### 2.1.3.   Анализа на спроведувањето и оценката

Во сите анализирани документи, конкретен буџет за секоја од активностите не е предвиден. Се остава општината тоа да го испланира со годишни планови или да го обезбеди преку донатори. Ова е голем недостаток. Дополнително, може да се заклучи дека општина Битола е за пофалба затоа што во истата е целосно застапен концептот на родово сензитивно буџетирање. Имено, во текот на 2008-2010 години, општина Битола била поддржана од страна на УНИФЕМ во насока на промоција на употребата на родовото одговорно буџетирање, а со буџетот во 2011 година општината била пионер во креирање на буџетот од родов аспект со предвидени средства во расходниот дел на буџетот на општина Битола кои се предвидуваат континуирано секоја година до денес. Оваа пракса е за поздравување.

Временските рамки не се соодветно дефинирани, односно или се наведува дека континуирано ќе се спроведува определена активност или се става една цела година за спроведување на истата, што не води до заклучок дека општината нема стратешки пристап.

Општината назначува лице за контакт за спроведување на стратешките документи. Во повеќето од анализираните документи се наведуваат граѓанските

организации како едни од надлежните институции/организации за спроведување на стратешкиот документ.

Не постои прогресивна реализација и загрижува фактот што општината не го применува овој концепт иако најголем број на анализираните стратешки документи се однесуваат на ефектуирањето на правата кои припаѓаат на корпусот на економски, социјални и културни права. Дополнително, не постојат податоци од кои може да се утврди дали анализата на спроведувањето е базирано на факти (статистички податоци, дата бази и слично). Без соодветна примена на принципот на прогресивна реализација и во отсуство на индикатори за мерење на успехот многу е тешко да се измери истиот и да помогне во унапредување на состојбата.

Во најголем број од анализираните стратешки документи, целните групи не се вклучени ниту во спроведувањето, ниту во оценката на документите, што е сериозен предизвик. Дobar пример за следење е Стратегијата за млади и Стратегијата за развој на волонтерството со кои се формираат тела, Локален младински совет и Локален волонтерски совет, кои ги координираат активностите за спроведување на секоја од стратегиите соодветно. Во документите се предвидува вршење на само-оценување на спроведувањето на стратешките документи, но не и надворешна оценка, екс-пост евалуација, ниту пак се предвидува одговорни лица/ институции кои би ја вршеле таа оценка.

## 2.2. Анализа на состојбите

### 2.2.1. Одговори на прашалници

Од анализата на прашалниците може да се заклучи дека постојат различни ставови помеѓу институциите и граѓанските организации за постоењето на дискриминација во самата општина Битола како и функционална и ефикасна институционална инфраструктура за борба против дискриминацијата на локално ниво. Имено, поделен е ставот помеѓу институциите дали има или не дискриминација во општината, некои сметаат дека има, а други сметаат дека нема. Оние што сметаат дека има, ги наведуваат следниве форми како најзастапени, и тоа: директна и индиректна дискриминација, вознемирување, и инструкција за дискриминација. Што се однесува до дискриминаторските основи, само една институција (Центарот за социјални работи) дава мислење кои се најзастапени, притоа наведувајќи ги етничката припадност, политичката припадност, религијата и сексуалната ориентација.

Од друга страна, сите граѓански организации сметаат дека има дискриминација во општината. Дополнително, граѓанските организации сметаат дека некои групи, како што се Роми, лица со попреченост, жени, групи во социјален ризик, ЛГБТИ заедницата, лица со определена политичка припадност, лица со низок имотен статус, се погодени од дискриминацијата во општина Битола. Сите анализирани институции, со исклучок на Основен суд Битола, Центарот за социјална работа и Полициската станица Битола, сметаат дека во општината има применливо законодавство за заштита од дискриминација, како и локални институции кои се соодветни и имаат капацитети ефикасно да се справат со дискриминацијата. Од друга страна, сите граѓански организации сметаат дека граѓаните во општината не се запознаени со механизмите и институциите за заштита од дискриминација и дека постои висок степен на непријавување на ваквите случаи. Дополнително, граѓанскиот сектор е



поделен околу прашањето дали постоечките граѓански организации во општината имаат капацитет (финансиски, институционални, човечки) да се справат со случаите на дискриминација.

Загрижува фактот што во самата општина постојат само интерни акти кои уредуваат прашања за заштита од дискриминација врз основ на пол и род, додека за другите основи недостасуваат. Ова го оневозможува системскиот приод кон прашањето на справувањето со дискриминацијата на локално ниво, кое се покажа како евидентно и во анализираниите стратешки документи и во одговорите на прашалниците. Повеќето анализирани институции и граѓански организации сметаат дека работат како на промоција, така и на заштита на концептот на еднаквост и превенција од дискриминација. Но, иако повеќето институции работат на претставки, сепак институциите не објаснуваат како се справуваат со пријавените случаи на наводна дискриминација. Загрижува констатацијата на Центарот за социјална работа дека не се превзема ништо затоа што на дискриминацијата се гледа како на нормална појава. Од друга страна, само едно здружение на граѓани, Прогрес институт, работи со претставки за заштита од дискриминација а ниту едно не работи на обезбедување на правна помош и судско застапување во случаи на дискриминација.

Повеќето институции, а посебно општината администрација, претседателот на Советот на општина Битола, Комисијата за еднакви можности, Агенцијата за вработување и Полициската станица Битола, наведуваат дека спроведуваат обуки, изготвуваат анализи и стратешки документи поврзани со концептот на еднаквост и заштита од дискриминација, но Основниот суд во Битола наведува дека работат на прилагодување на инфраструктурата за лицата со попреченост, како и овозможување на подобар пристап за Ромите. Семпер работи на промоција на Законот за еднакви можности помеѓу жените и мажите и учествува во работата на Комисијата за еднакви можности со давање на предлози и сугестии. Од друга страна, Организацијата на жени на Битола ги презентирала анти-дискриминациските одредби во Законот за заштита на правата на пациентите и Законот за ментално здравје, додека Прогрес институтот организира работилници и дискусии, а МОФ – Битола спроведува обуки. Сепак, ова се премалку активности на полето на недискриминацијата и се препорачува интензивирање на напорите во оваа насока, како на институциите така и на граѓанскиот сектор.

Ниту една институција, освен Центарот за социјална работа, не смета дека некогаш дискриминарала ниту пак добила претставка или поплака за дискриминаторско постапување на вработен во односната институција, а сите институции учествувале на обука за заштита од дискриминација.

Граѓанските организации сметаат дека за подобрување на состојбата во општина Битола во делот на намалување на дискриминацијата потребно е запознавање на граѓаните што претставува дискриминацијата и како може да ја пријавуваат, едуцирање за нивните права и концептот на еднаквост (подигнување на јавната свест и кампањи). Исто така, се наведува дека е потребно граѓанските организации да бидат вистински прифатени од страна на институциите како партнери во заштитата од дискриминација. Се појавуваат и предлози за формирање на независни и непристрасни тела.

### 2.2.2. Резултати од работната средба

Работната средба со заинтересираните чинители во општина Битола е одржана на 14 октомври 2016 година во просториите на Младинскиот Културен Центар (МКЦ) Битола. На истата присуствуваа претставници на граѓански организации кои што работат со целните групи Роми и млади како и претставници од Центарот за социјална работа и Полициската станица од Битола. На работилницата накратко се презентирани наодите од иницијалната анализа.

Од дискусијата се заклучи дека општината има стандардизиран пристап при подготовка на своите документи што е позитивно. Општината има воспоставено одлична соработка со граѓанскиот сектор кој е вклучен во процесите што се одвиваат на локално ниво. Сепак, од страна на учесниците се истакна дека потребна е поголема вклученост на целната група Роми и граѓанските организации кои работат со нив при дизајнирањето на политики за инклузија на Ромите затоа што Декадата на Ромите не ги дала очекуваните резултати. Проблемите како што се малолетничките бракови, сегрегацијата во образованието, пристапот до соодветна здравствена заштита на еднаква основа со другите, беа истакнати како неколку од предизвиците во општина Битола. Заради недостаток на финансии, делови од плановите не се реализираат според планираната динамика, при што треба во поголема мерка да се бараат дополнителни можности на финансирање и посистемски да се планираат годишните буџети. Општинската администрација нема доволно познавање за концептот на еднаквост и недискриминација и затоа и не го применува целосно во своето работење. Локалните стратешки документи не се хармонизирани со националните политики за еднаквост и недискриминација, но се солидно хармонизирани со другите национални политики, како на пример за Ромите, родовите прашања и слично. Потребни се активности насочени кон подигнување на свеста кај општата јавност за правата, но и за нивните обврски и одговорности. За крај, беше истакната и потребата за зголемена меѓу-институционална соработка на локално ниво, посебно во областа на образованието.

### 2.3. Завршни согледувања

Општина Битола е отворена кон граѓанскиот сектор и добро соработува со сите чинители при изработка на своите стратешки документи и локални акциски планови. Меѓутоа, иако општината има стандардизирана постапка и целнонасочен пристап кон планирањето и спроведувањето на активностите и мерките предвидени со стратешките документи и локални акциски планови уште од 2009, истата не е адаптирана согласно принципот на еднаквост и недискриминација. Во следните циклуси на планирање се препорачува да се земе ова предвид и да се надмине. Исто така, се препорачува да се продолжи со позитивната востановена пракса на вклучување на целните групи во сите фази на стратешкото планирање. Потребно е да се зголемат напорите за вклучување на целната група Роми и граѓанските организации кои работат со нив при дизајнирањето на политики за инклузија на Ромите.

Стратешките документи во најголем дел опфаќаат единечни целни групи и не постои системско внесување во главните текови (mainstreaming) на определените групи или принципот на недискриминација и еднаквост. Не постои анализа како конкретните предвидени мерки би се одразиле на целните групи, што е загрижувачко. Се препорачува да се вклучи принципот на недискриминација и еднаквост во вредностите на секој од стратешките документи и да се испланираат цели и мерки кои

ќе ги внесат во главните текови определените групи на лица како што се жени, деца и млади, стари, лица со ментална и телесна попреченост, Роми и слично. Во голема мера отсутствува познавањето за афирмативните мерки како ислучок од директната дискриминација, концептот на прогресивна реализација, посебно за економските, социјалните и културните права, како и прилагодувањето на инфраструктурата за лицата со попреченост, согласно меѓународните стандарди.

Во повеќето анализирани документи индикаторите иако постојат сепак не се мерливи, сензитивизирани и прилагодени на концептот на еднаквост и не може преку нив да се утврди успехот од спроведувањето на активностите. Иако сме свесни дека собирањето на разделени податоци е национален предизвик, сепак се препорачува оваа состојба да се надмине при изработка на идните стратешки документи, а за таа цел ќе биде потребно собирање на статистички податоци разделени по пол, етничка припадност и слично.

Не може да се утврди дали анализата на спроведувањето на стратешките документи е базирана на факти. Се препорачува да се креираат дата бази и да се собираат статистички податоци со цел утврдување дали анализата на спроведувањето на овие документи е базирана на факти.

Во најголем број на документи, конкретен буџет за секоја од активностите не е предвиден. За поздравување е фактот што во општината постои родово сензитивно буџетирање. Исто така, надлежните институции за спроведување на определените активности од стратешките планови треба да се допрецизираат. Се препорачува оваа состојба да се надмине при изработка на идните стратешки документи преку планирање и прецизирање на достапната финансиска конструкција како и надлежниот спроведувач за секоја од активностите посебно, вклучително и целните групи.

Недостасува систем на следење и оценка на спроведувањето. Документирањето на процесот има простор за подобрување. Се препорачува да се воведат протоколи на следење и оценка на спроведувањето на стратешките документи во општината со ставен акцент на принципот на недискриминација и еднаквост, како и да се унапреди документирањето на процесите воведувајќи унифицирана стандардизација на истите. Исто така, препорачливо е предвидување на внатрешна и надворешна оценка на спроведувањето на локалните документи во зависност од потребите на самиот документ. Имено, се препорачува посебно за стратешките документи да се врши надворешна оценка.

Постои висок процент на неусогласеност на ставовите на институциите и оние на граѓанските организации за постоењето на дискриминација во самата општина Битола како и функционална и ефикасна институционална инфраструктура за борба против дискриминацијата на локално ниво. Сите форми на дискриминација се смета дека се застапени во општината. Сите граѓански организации сметаат дека граѓаните во општината не се запознаени со механизмите и институциите за заштита од дискриминација и дека постои висок степен на непријавување на ваквите случаи. Се препорачува превземање на активности насочени кон подигнување на свеста кај општата јавност за правата, но и обврските и одговорностите.

Повеќето анализирани институции и граѓански организации сметаат дека работат како на промоција, така и на заштита на концептот на еднаквост и превенција

од дискриминација. Од друга страна, само едно здружение на граѓани, Прогрес институт, работи со претставки за заштита од дискриминација, а ниту едно не работи на обезбедување на правна помош и судско застапување во случаи на дискриминација. Од анализата се утврди дека се спроведуваат премалку активности на полето на недискриминацијата и се препорачува интензивирање на напорите во оваа насока, како на институциите така и на граѓанскиот сектор. Се препорачува поголема соработка на локалната самоуправа во Битола со Комисијата за заштита од дискриминација и Народниот правобранител во дизајнирањето и спроведувањето на промотивни активности за подигнување на јавната свест за постоењето на законодавната и институционалната инфраструктура за еднаквост. Исто така, потребно е зголемување на меѓу-институционална соработка на локално ниво, посебно помеѓу институциите кои работата во областа на образованието.

Капацитетите на локалната институционална инфраструктура за заштита од дискриминација, како што е Комисијата за еднакви можности, треба значително да се зајакнат со цел остварување на своите надлежности.

### 3. Општина Гостивар

Општина Гостивар е урбана општина која се наоѓа во западниот дел од Република Македонија и спаѓа во Полошкиот плански регион. Од вкупното население од 81.030 жители 66,6% се Албанци, 19,5% се Македонци, 9,8% се Турци, 3,8% се Роми, 0,01% се Власи, 0,19% се Срби, 0,4% се Бошњаци и 0,84% други. Самиот град Гостивар има вкупно 49.545 жители од кои 24.215 се мажи а 25.330 се жени.

#### 3.1. Анализа на стратешки документи

Во рамките на иницијалната анализа детално се разгледани шест локални стратешки документи и тоа: Стратегија за развивање на мултикултурниот дијалог во општина Гостивар; Локален Акциски план за вработување 2014-2017; Локалната стратегија за ХИВ, Стратешкиот план на локалниот економски социјален совет; Стратегија за справување со корупција 2014-2017; и Локална младинска стратегија на општина Гостивар 2014-2017.

Тоа што треба да се забележи уште од самиот почеток е дека овие стратешки документи не се директно поврзани со прашањето на еднаквост и недискриминација, иако при нивното спроведување, мора да се внимава на овие уставни и законски начела.

##### 3.1.1. Анализа на процесот

Од аспект на процесот на планирање и донесување на стратешките документи, во сите се забележува вклученост на општествените чинители, а голем дел од нив се усвоени и како дел на меѓународно поддржани проекти, со вклученост на релевантни меѓународни организации. Така, Стратегијата за справување со корупцијата е усвоена како дел од проектот “Градови без корупција - Градови на иднината“, проект дел од Програмата за урбано партнерство на Светска банка Австрија. Стратегијата за оддржлив развој е подготвена во соработка со Меѓународниот институт за човечки простор Арти Футуре (International institute for human space ARTI Future) од Словенија. Најдобри примери за вклученост на општествените чинители при подготовка на стратешките документи се Стратегијата за развивање на мултикултурен дијалог,

Локалната младинска стратегија и Локалниот акциски план за вработување. Токму овие три документи се и до определена мера директно поврзани со начелото на недискриминација. При подготовка на овие документи, најпрво е направена анализа за утврдување на актуелната состојба, земени се предвид квалитативни и квантитативни податоци од релевантни институции, одржани се работилници каде што како учесници се јавуваат и претставници на институциите од општина Гостивар и претставници на граѓански организации. При подготовка на Локалната младинска стратегија, активно се вклучени младинските организации во општината, направена е анкета за идентификација на проблемите на младите, одржан е прв и втор координативен состанок со младинските организации и прва и втора on line дискусија. Дobar пример за следење е и Локална стратегија за ХИВ, која се изработила на основа на пристапот базиран на човекови права, внимавајќи сите клучни интервенции да произлезат од потребите на лицата кои се под најголем ризик и да одговори на факторите кои влијаат на нивното исклучување. Притоа, интервенциите се во согласност со светските практики предложени во рамките на техничките насоки на СЗО, УНАИДС, УНИЦЕФ и другите агенции и програми на Обединетите Нации. Сите интервенции се прилагодени на локалните потреби и услови, со широка консултација со корисниците и давателите на услуги.

Од аспект на процесот на планирање и донесување на стратешките документи, во сите се забележува вклученост на општествените чинители, а голем дел од нив се усвоени и како дел на меѓународно поддржани проекти, со вклученост на релевантни меѓународни организации. Така, Стратегијата за справување со корупцијата е усвоена како дел од проектот “Градови без корупција - Градови на иднината“, проект дел од Програмата за урбано партнерство на Светска банка Австрија. Стратегијата за одржлив развој е подготвена во соработка со Меѓународниот институт за човечки простор Арти Футуре (International institute for human space ARTI Future) од Словенија.

Најдобри примери за вклученост на општествените чинители при подготовка на стратешките документи се Стратегијата за развивање на мултикултурен дијалог, Локалната младинска стратегија и Локалниот акциски план за вработување. Токму овие три документи се и до определена мера директно поврзани со начелото на недискриминација. При подготовка на овие документи, најпрво е направена анализа за утврдување на актуелната состојба, земени се предвид квалитативни и квантитативни податоци од релевантни институции, одржани се работилници каде што како учесници се јавуваат и претставници на институциите од општина Гостивар и претставници на граѓански организации. При подготовка на Локалната младинска стратегија, активно се вклучени младинските организации во општината, направена е анкета за идентификација на проблемите на младите, одржан е прв и втор координативен состанок со младинските организации и прва и втора on line дискусија. Дobar пример за следење е и Локална стратегија за ХИВ, која се изработила на основа на пристапот базиран на човекови права, внимавајќи сите клучни интервенции да произлезат од потребите на лицата кои се под најголем ризик и да одговори на факторите кои влијаат на нивното исклучување. Притоа, интервенциите се во согласност со светските практики предложени во рамките на техничките насоки на СЗО, УНАИДС, УНИЦЕФ и другите агенции и програми на Обединетите Нации. Сите интервенции се прилагодени на локалните потреби и услови, со широка консултација со корисниците и давателите на услуги.

Од аспект на процедурите за усвојување на ваквите стратешки документи, општина Гостивар нема посебно пишани процедури, туку усвојувањето се базира на законските одредби и одредбите на актите на општината, а дел од документите се подготвени како дел на проекти подржани од меѓународни или странски организации. Општина Гостивар се уште нема ИСО стандарди, но е во постапка за нивно стекнување и воведување во сите процедури во општината.

Од аспект на достапноста и информираноста на граѓаните за плановите и стратегиите, општина Гостивар најмногу ја користи веб страната која е достапна на три јазици: албански, македонски и турски јазик. Исто така, општина Гостивар има информативен центар кој служи за информирање на граѓаните, а ги користи и социјалните мрежи. И припадниците на ранливите групи на кои се однесуваат ваквите стратегии и планови може да се користат со овие форми на комуникација со општината, со оглед на отвореноста на општината кон сите нејзини граѓани.

Од аспект на подготовката на стратешките документи, според добиените податоци, истите ги подготвува Одделот за локален економски развој и имплементација, во кој работат стручни лица. Според добиените податоци, општинската администрација има добиено соодветна обука за заштита од дискриминација и промоција на правото на еднаквост. Сепак, недостасува да се каже кои лица и со каква обука биле вклучени во подготовката на стратешките документи, како и каква обука (општа, напредна) следеле припадниците на општинската администрација, особено по однос на начелото на недискриминација и промовирање на правото на еднаквост.

Општината соработува со другите локални и национални јавни институции од кои, според конкретна потреба, ги црпи податоците на локално ниво. Ова јасно се гледа од подготовката на Локалниот акциски план за вработување на општина Гостивар, каде што соодветни информации се користат од Заводот за статистика и Агенцијата за вработување.

Индикатори за мерење на успехот се предвидени во сите стратешки документи со исклучок на Стратегијата за справување со корупцијата и Стратегијата за оддржлив развој.

### 3.1.2. Анализа на содржината

Од аспект на содржината на анализираните стратешки документи на општина Гостивар, може да се констатира различност, зависно од самиот стратешки документ. Од аспект на начелото на недискриминација, за сите стратешки документи е запазено да бидат во согласност со законодавството за заштита од дискриминација и промоција на начелото на еднаквост; во сите стратешки документи е предвидено соодветно приспособување на лицата со попреченост и принципот на пристапност; во најголемиот дел од стратешките документи има и посебни делови кои се однесуваат на посебно ранливи категории како жени, деца, лица со попреченост и слично. Само во Стратегијата за справување со корупција нема вакви посебни делови, што е разбирливо со оглед на содржината на самата стратегија. Во сите стратешки документи има и анализа за тоа како би се одразиле предвидените мерки на различните групи, иако овие предвидувања се општи. Така на пример, во Локалната младинска стратегија на општина Гостивар се предвидуваат ефектите кои се очекува да ги имаат преземените мерки од Стратегијата врз младите на општина Гостивар.

Во сите стратешки документи има предвидено надлежни институции за преземање на мерките. Во најголемиот дел на стратешките документи, со исклучок само на Стратегијата за справување со корупција, се предвидени и има оперативни планови. Во поголемиот дел на стратешките документи има соодветна временска рамка, со исклучок на Стратегијата за справување со корупцијата и Стратегијата за оддржлив развој.

### 3.1.3. Анализа на спроведувањето и оценката

Од аспект на спроведувањето на стратешките документи, мора да се наведе дека во општина Гостивар целните групи се вклучени во делот на спроведувањето на стратешките документи. Така, за Локалната младинска стратегија се вклучени и граѓанските организации и средните училишта, Советот на млади како и самата општина. За Стратегијата за развивање на мултикултурен дијалог е надлежна општинската Комисија за односи меѓу заедниците. Во Локалната стратегија за ХИВ се наведува дека Центарот за јавно здравје Тетово, Општата болница Гостивар, Центарот за социјална работа и НВО Хелп се одговорни за спроведување на стратегијата, преку директен контакт со клиентите на отворени сцени, станови, куќи, кафулиња, паркови, стадиони и слично. Во другите стратешки документи само се потврдува учеството на целните групи, без да се каже кој конкретно учествува и во која улога, што претставува доста декларативна изјава.

И од аспект на координација на активностите, за сите стратешки документи се предвидени конкретни институции кои ги координираат активностите. Сепак, се гледа дека најмногу се застапени одделенијата во рамките на самата општина, а ретко кога целните групи учествуваат во самата координација на спроведувањето на стратешките документи.

Во најголемиот дел од стратешките документи не е запазено начелото на прогресивна реализација на предвидените мерки. Ваквото начело е запазено само во Стратегијата за развивање на мултикултурниот дијалог во општина Гостивар, што е особено значајно токму за начелото на недискриминација и промоција на еднаквоста. Исто така, во поголемиот број на стратешки документи не е предвидена соодветна буџетска рамка, која би била и родово сензитивна.

Најмногу што недостасува во имплементацијата на стратешките цели е оценката на ефектите на спроведената стратегија или локален акционен план. Во ниту еден од анализираните стратешки документи не се применуваат посебни алатки за евалуација или само-евалуација, ниту пак се прави надворешна евалуација; во ниту еден од стратешките документи не се прави ex post евалуација; во најголемиот дел од стратешките документи не постои механизам или форма за објавување на резултатите од стратегиите или за ревидирање на самите стратегии. Само Стратегијата за развивање на мултикултурен дијалог и Локалната стратегија за ХИВ имаат предвидено мерки за известување за начинот на спроведување на стратегијата како и оценување на истите од страна на независни експерти (т.е. надворешна евалуација). Ex-post евалуација не се врши.

## 3.2. Анализа на состојбите

### 3.2.1. Одговори на прашалници

Институциите кои функционираат на локално ниво во општина Гостивар од кои се прибирани информациите се: Фонд за здравствено осигурување, Фонд за пензиско и инвалидско осигурување, Агенцијата за вработување, Полициска станица Гостивар, Центарот за социјална работа и Основен суд Гостивар.

Првата група на прашања кои се однесуваат на институциите се тие поврзани со постоење на законодавство за заштита од дискриминација. Институции како што се Полициската станица Гостивар, Основен суд Гостивар, Агенција за вработување, Фондот за пензиско и инвалидско осигурување и Центарот за социјална работа одговориле дека во општина Гостивар нема соодветно применливо законодавство за заштита од дискриминација, но повеќето институции се запознаени со Законот за спречување и заштита од дискриминација и неговата содржина. По однос на прашањето за ефикасноста на постојното законодавство, сите сметаат дека постоечкото законодавство не е ефикасно за заштита од дискриминација. Може да се заклучи дека институциите во општина Гостивар критично пристапуваат кон анализа на постоењето на дискриминацијата на локално ниво.

За жал, најголем дел од институциите не знаат или сметаат дека во општината не постојат интерни акти со кои се уредуваат прашања за заштита од дискриминација. Со тоа, институциите не знаат ниту дали тие акти се во согласност со Законот за спречување и заштита од дискриминација (ЗСЗД), ниту дали се ефикасни. Само од Фондот за пензиско и инвалидско осигурување и Основниот суд Гостивар одговориле дека постојат вакви интерни акти, но дека истите не се во согласност со ЗСЗД.

Од аспект на постоењето на институции во општината кои се соодветни и ефикасни за заштита од дискриминација, сите институции сметаат дека не постојат такви институции, и дека истите не се ефикасни.

По однос на прашањето за постоење на дискриминација, сите институции сметаат дека во општина Гостивар постои дискриминација, што е куриозитет. Овој резултат се поклопува и со одговорите од граѓанските организации каде од четири граѓански организации, три сметаат дека постои, додека само една организација (Генц Калемлер) смета дека не постои дискриминација во општината.

Наредниот сет на прашања се од аспект на работата на самата институција по прашањето на заштитата од дискриминација. Одговорите се поделени во смисла дали самата институција работи на случаи на дискриминација. Така, од Фондот за здравствено осигурување, Фондот за пензиско и инвалидско осигурување, Агенцијата за вработување и Центарот за социјална работа одговориле дека не работат на случаи на дискриминација, па затоа и не работат на промоција на еднаквоста.

По однос на прашањето за работа на претставки за заштита од дискриминација, поголемиот дел од институциите одговориле негативно. Конкретно, институции кои одговориле дека работат и решаваат претставки за наводна дискриминација се Полициска станица Гостивар и Основниот суд Гостивар, додека негативно одговориле од Фондот за здравствено осигурување, Фондот за пензиско и инвалидско осигурување,



Агенцијата за вработување и Центарот за социјална работа.

По однос на прашањето за можна дискриминација или поплака за дискриминација, направена од самата институција, мал дел од институциите одговориле негативно, во смисла дека институциите самите не дискриминираат и дека истите не примиле поплака за наводна дискриминација. Од друга страна од Фондот за здравствено осигурување, Основниот суд Гостивар, Агенцијата за вработување и Фондот за пензиско и инвалидско осигурување одговориле дека институцијата дискриминира, но дека не добиле претставка за наводна дискриминација, додека од Центарот за социјална работа одговориле дека институцијата дискриминира и дека добиле поплака за наводна дискриминација.

По однос на учество во обука за заштита од дискриминација, најголемиот дел на институциите, како што се Фондот за здравствено осигурување, Полициската станица Гостивар, Центарот за социјална работа, Основниот суд Гостивар и Фондот за пензиско и инвалидско осигурување, одговориле дека вработените не учествувале во обука за заштита од дискриминација. Исклучок е само Агенцијата за вработување, чии вработени се обучени за заштита од дискриминација.

Од отворените прашања за институциите, во кои се бара појасно објаснување на работата на институцијата во делот на заштита од дискриминација, одговорите се многу кратки и скудни.

Така, во голем дел од институциите не знаат дали имаат или немаат акти за заштита од дискриминација. Освен кај Фондот за пензиско и инвалидско осигурување кој го наведуваат Законот за работни односи и колективните договори и Основниот суд Гостивар кој го наведува Законот за спречување и заштита од дискриминација. И по однос на прашањето за појава и справување со случаи на дискриминација во конкретната институција, од сите институции одговараат дека до сега немале случај на дискриминација со кој морале да се справат или кој се појавил пред институцијата. Интересен е одговорот од Фондот за пензиско и инвалидско осигурување каде се наведува дека “дискриминацијата е почесто од политички причини и работодавачот од дирекцијата често пати врши психичко вознемирување мобинг“. Загрижува тоа што од некои институции се наведува дека не се пријавуваат случаи затоа што целиот систем е партизиран.

Институциите не даваат одговор ниту на прашањето за тоа какви мерки преземаат за заштита од дискриминација или промоција на еднаквоста. Имено, институциите или не даваат одговор на ова прашање, или само наведуваат некои генерални надлежности. Исклучок е Основниот суд Гостивар кој наведува дека ја зголемува свесноста на судските службеници за почитување на принципот на недискриминација согласно со законските акти, судскиот деловник и Кодексот на етика на вработените од судските служби, и дека судот има залепено постери низ своите ходници на видни места за запознавање на граѓаните на своето права против дискриминација.

По однос на прашањето за видот на дискриминација кој се појавува пред институцијата односно општината, одговорите се многу различни. Некои институции не одговориле, некои сметаат дека е тоа директна дискриминација, а други дека е индиректна дискриминација. Што се однесува до дискриминаторските

основи, институциите сметаат дека најчеста е политичка припадност (Фондот за здравствено осигурување, Фондот за пензиско и инвалидско осигурување, Основниот суд Гостивар, Центарот за социјална работа и Агенцијата за вработување), етничка припадност (Фондот за здравствено осигурување, Полициска станица Гостивар, Основниот суд Гостивар, Агенцијата за вработување и Центарот за социјална работа) и религијата (Центарот за социјална работа и Агенцијата за вработување). Ова се поклопува со генералната констатација дека во Република Македонија овие форми на дискриминација доминираат, посебно врз политичка и етничка припадност.

Од граѓанските организации во општина Гостивар, земени се податоци од: Етика, Хелп, Месечина и Генц Калемлер. Помеѓу граѓанските организации постои поделеност по однос на прашањето дали во општина Гостивар постои дискриминација. Поделеност постои и по однос на прашањето дали граѓаните во општина Гостивар ја препознаваат дискриминацијата, како и по однос на прашањето дали граѓаните пријавуваат случаи на дискриминација.

Но, граѓанските организации се едногласни кога станува збор за запознавањето на граѓаните со законодавството за заштита од дискриминација и механизмите и институциите за заштита од дискриминација. Сите граѓански организации одговориле дека граѓаните не се запознени ниту со законодавството, ниту со механизмите и институциите за заштита од дискриминација. Во иста насока, граѓанските организации се едногласни во ставот дека бројот на пријавени случаи на дискриминација не кореспондира со реалноста по однос на прашањето на постоење на дискриминација. Ова укажува на потребата за промовирање на механизмите за заштита од дискриминација, а што е токму мерка која граѓанските организации ја предлагаат.

Граѓанските организации, исто така, сметаат дека немаат капацитет за справување со случаите на дискриминација, иако истите одговараат потврдно на прашањето дали преземаат конкретни заштитни и промотивни активности за заштита од дискриминација. Самите граѓански организации предлагаат поголема соработка меѓу самите организации, едукација и обуки на организациите, со цел надминување на оваа состојба. Три организации примаат преставки за заштита од дискриминација, но две од граѓанските организации (Етика и Генц Калемлер) ги претставува граѓаните пред судските органи во предмети за заштита од дискриминација.

Повеќето граѓански организации наведуваат дека спроведуваат обуки и активности за подигнување на јавната свест (Етика), застапување на ранливи групи и вадење на лична документација за нив (Хелп), подигнување на свеста кај најранливите групи на Роми за дискриминација и зголемување на можноста за пријавување на дискриминацијата како и спроведување на активности за еднаквост на заедниците (Месечина).

По однос на погодените групи од дискриминација, одговорите на граѓанските организации се поделени. Доминира ставот дека најзастапена е дискриминацијата врз ромската заедница, како и родовата дискриминација, дискриминацијата на социјално загрозените категории на лица, лицата со попреченост, децата, зависниците од дроги, заболените од хепатитис Ц, и сексуалните работници.

### 3.2.2. Резултати од работната средба

Работната средба со заинтересираните чинители во Општина Гостивар е одржана на 12 октомври 2016 година во просториите на граѓанската организацијата Асоцијација за демократски иницијативи од Гостивар. На истата присуствуваа претставници на граѓански организации, член на Комисијата за еднакви можности меѓу мажите и жените и претставник од Центарот за социјална работа од Гостивар. На работната средба накратко беа презентирани наодите од иницијалната анализа.

Присутните имаа прашања од аспект на методологијата на истражувањето и целта на истражувањето.

Присутните генерално ги прифатија заклучоците кои произлегуваат од истражувањето, а во контекст на следните насоки: непостоење стратешки и системски приод за вклучување на концептот на еднаквост и недискриминација во главните текови на локално ниво; општината има воспоставено добра соработка со граѓанскиот сектор кој што е вклучен во процесите што се одвиваат на локално ниво, но потребно е усвојување на процедури за вклучување на мислењата и предлозите од граѓаните; општинската администрација нема доволно познавање за концептот на еднаквост и недискриминација и затоа и не го применува целосно во своето работење; треба да продолжат обуките на администрацијата како и на локалните Комисии за прашањата на еднаквост и недискриминација. Општината треба да воспостави и следи унифицирана процедура за усвојување на локалните стратешки документи и истите да бидат хармонизирани со националните политики за еднаквост и недискриминација како и да се воспостави мониторингот и евалуацијата во спроведувањето на стратешките документи и акциски планови во општината, кој моментално отсуствува. Во таа насока, општината треба да обезбеди финансиски средства за спроведувањето на стратешките документи, затоа што моментално само дел од нив се реализираат заради недостаток на средства. На работната средба, учесниците заклучија дека се надминува дискриминацијата врз основ на етничка припадност во општината, но се уште специфични ранливи групи се дискриминирани по различни основи, посебно зависниците од наркотични средства, болните од хепатит Ц и ХИВ како и сексуалните работнички. За крај, се истакна дека граѓаните на општина Гостивар не се доволно сензибилизирани за постоењето на дискриминацијата, а во самата општина отсуствува и локалната инфраструктура за еднаквост. Односно, Комисијата за еднакви можности во општината не функционира, иако формално правно е воспоставена. Во таа насока, се препорачуваа организирање на обуки за носителите на одлуки за законската регулатива од областа на еднаквоста и недискриминацијата, сензибилизација на децата и младите, новинарите, како и на вработените во институциите за постоењето на различните форми на дискриминација, подготовка на едукативни материјали за анти-дискриминација и користење на веб страната на општината и на социјалните медиуми за дисеминација на информации, но и зајакнување на локалната инфраструктура за еднаквост.

### 3.3. Завршни согледувања

Општина Гостивар е отворена за соработка со граѓанскиот сектор и со целните групи кога се работи за подготовка на стратешките документи (стратегии, акциски планови и слично). Тоа јасно се гледа во нивната активна партиципација во процесот на планирање и мапирање на самите стратешки документи. Сепак, потребно е усвојување

на посебна Стратегија за соработка со граѓанскиот сектор со цел олеснување на процесот на комуникација на општината со граѓанските организации и целните групи, а особено со ранливите групи. Исто така, се препорачува и воведување на процедури за вклучување на мислењата и предлозите од граѓаните.

Општината нема стандардизирана постапка за изработка и усвојување на стратешките документи, што треба што поскоро да се уреди. Недостасуваат и ИСО стандарди, кои што треба да се воведат, а за што општината веќе е во фаза на добивање на сертификат. Исто така, при постапката на усвојување на стратешките документи, мора системски да се внимава на начелото на еднаквост и недискриминација.

Во однос на стратешките документи не е кај сите запазено начелото на прогресивна реализација, па на ова треба да се внимава во иднина. Исто така, неопходно е да се предвиди буџетска рамка и временска рамка на сите планирани активности со цел нивно целосно спроведување. Ова влијае на можноста да се мониторира и евалуира процесот на реализација на мерките и стратешкиот документ во целина. Задоволително е нивото на предвиденост на институциите кои се надлежни за спроведување на определени мерки од самите стратешки документи.

Тоа што најмногу недостасува во стратешките документи на општина Гостивар е непостоењето на инструменти за евалуација, само-евалуација, надворешна евалуација или ex post евалуација. Имено, со оглед на нивно непредвидување се препорачува воведување, во зависност од самиот документ, на протоколи за следење и оценка на спроведувањето на стратешките документи. Особено треба да се внимава на начелото на еднаквост и недискриминација. Ова е условено и со постоењето на јасни и мерливи показатели во самите документи.

Потребно е да се продолжи со обука на општинската администрацијата и Советот во областа на недискриминација со цел да се рефлектираат овие начела низ сите стратешки документи на општината. Но, исто така, потребно е спроведување на обуки и за носителите на одлуки за законската регулатива од областа на еднаквоста и недискриминацијата, сензибилизација на децата и младите, новинарите, како и на вработените во институциите за постоењето на различните форми на дискриминацијата, подготовка на едукативни материјали за анти-дискриминацијата и користење на веб страната на општината и на социјалните медиуми за дисеминација на информации.

Загрижува фактот што во општина Гостивар, не постои ефикасно законодавство за заштита од дискриминација, ниту постојат интерни акти на самата општина за заштита од дискриминација. Може да се заклучи дека институциите во општина Гостивар критично пристапуваат кон анализирање на постоењето на дискриминацијата на локално ниво. Но, сепак поголеми напори треба да се вложат за надминување на оваа состојба.

Дополнително, се појавува голема загриженост кога се разгледува прашањето на ефикасноста на институциите за заштита од дискриминација како и ефикасноста на активностите на граѓанските организации во областа на анти-дискриминацијата. Исто така, постои поделеност по однос на прашањето за надлежноста на самите институции за заштита од дискриминација. Повеќето анализирани институции и граѓански организации сметаат дека работат како на промоција, така и на заштита

на концептот на еднаквост и превенција од дискриминација. Исто така, постојат и здруженија на граѓани кои работат со претставки за заштита од дискриминација и обезбедуваат правна помош и судско застапување во случаи на дискриминација. Од анализата се утврди дека има недоволно активности на полето на недискриминацијата и се препорачува интензивирање на напорите во оваа насока, како на институциите така и на граѓанскиот сектор. Потребно е поголема информираност на граѓаните за механизмите на заштита, надлежните институции, како и обука на самите институции за поефикасно спроведување на својата надлежност во делот на анти-дискриминацијата. Ваквите мерки се предлагаат и од самите граѓански организации, кои сметаат дека треба поголема соработка, информираност, едукација и обука на сите релевантни чинители (граѓаните, граѓанските организации, институциите за заштита). За крај се препорачува и зајакнување на локалната инфраструктура за еднаквост.

#### 4. Општина Куманово

Според последниот попис на населението во Република Македонија, реализиран 2002 година, општината Куманово, според бројот на жители, претставува најголема општина во државата, односно 70 842 жители. Етничката структура на населението е следнава: Македонци 60,47%, Албанци 25,80%, Срби 6,67%, Роми 5,71% и други 0,82%.

##### 4.1. Анализа на стратешки документ/и

Во општина Куманово единствен документ во којшто се опфатени прашања од областа на човековите права, во поширока смисла и прашања од областа на недискриминацијата, во потесна смисла е Стратегијата за Ромите и овој документ е предмет на анализа во рамките на истражувањето.

##### 4.1.1. Анализа на процесот

Иницијативата за Стратегија за Роми потекнува од граѓанска организација ЦРЗ „Дром“ од Куманово. Првично беа направени акциони планови. Увидувајќи дека има пропусти и не се реализирани на локално ниво се поднесе иницијатива да се подготват локални акциони планови во Куманово во 2007 година во кои беа вклучени претставници од граѓански сектор. Акционите планови се изработуваа 10 месеци и се предадени на управување на локалната самоуправа како документ на општина Куманово.

По изработка на Стратегија за Роми во нацрт верзија документот, беше презентираан пред советници, претставници на институции, пред медиуми и на порталот на општина Куманово. Постапката каде што можеше да се направат измени и дополнувања на документот траеше 40 дена. После тоа беше отворена расправа во Совет на општина Куманово за документот и на посебна седница истиот се усвојува.

Планирањето на стратешките документи го врши Секторот за социјална, здравствена и детска заштита. Дел од персоналот кој е во овој сектор има поминато обуки. Граѓанскиот сектор, најчесто организира обуки во кои се вклучува и дел од администрацијата од различни институции.

#### 4.1.2. Анализа на содржината на документи

Стратегијата е во согласност со постојното законодавство и политики за заштита од дискриминација и промоција на правото на еднаквост и има оперативни (годишни планови) поврзани со стратешките документи. Во процесот на имплементација на Стратегијата за Роми во општина Куманово имаше годишни извештаи како се имплементира стратегијата, локални акциони планови како и индикатори поврзани со активностите, но во последните 3-4 години не се изработуваат. Во првата фаза е запазен, а во последните години не е запазен принципот на прогресивна реализација (дел по дел врз основа на показатели). Документот е поделен по области, односно домување, здравство, образование, социјала и сл. Во предвидените конкретни мерки има анализа како тие би се одразиле на различните групи, односно очекувани резултати за различни целни групи (со проценти или со бројки - намалување за даден конкретен процент). Стратегијата нема буџетски план и нема родово сензитивно буџетирање. Во овој стратешки документ има соодветна временска рамка, има индикатори за мерење на успехот и има предвидено надлежни институции.

#### 4.1.3. Анализа на спроведувањето, набљудувањето и оценувањето на спроведувањето на документот

Во спроведувањето се вклучени институции, општината и граѓанските организации, а активностите се координираат на тој начин што се воспоставува линк помеѓу ГО-институции-општина. Афирмативните мерки ги спроведува граѓанскиот сектор, а општината не е вклучена. Не постои разработен механизам за собирање на податоци кои се однесуваат на спроведувањето и нема назначено посебно лице за тоа. Не се развиени алатки за самооценување. Резултатите се објавуваат на интернет страната на општината, се издава и месечен билтен, а што се однесува до ревидирање, извршено е ревидирање од страна на локалната самоуправа по иницијатива на ЦРЗ „Дром“. Не се врши ex-post евалуација.

#### 4.2. Анализа на состојбите

##### 4.2.1. Одговори на прашалници

Според претставник на Центарот за социјални работи, постојат правни акти во доменот на недискриминацијата, но не им се придава значење. Според претседателот на Советот на општината, општина Куманово нема разгледувано и усвојувано ваков акт. Народниот правобранител ги наведува речиси сите релевантни закони. Според претставникот на Министерството за образование и наука, ова министерство се фокусира на Законот за спречување и заштита од дискриминација. Останатите институции не наведуваат конкретни акти коишто се донесени или, пак, се применети од нивна страна.

Институциите во ситуација на дискриминација најчесто потенцираат

дека спроведуваат истрага и советување и случајот се проследува до Народниот правобранител, други пак, многу често наведуваат дека никој нема пријавено случај на дискриминација. Претставникот на Народниот правобранител ја објаснува процедурата за прием и решавање на претставки. Претставникот, пак, на судот ја објаснува судската постапка. Најчести форми на дискриминација во институциите се индиректната дискриминација и вознемирувањето а некои наведуваат ненамерна индиректна дискриминација. На прашањето, кои се најчести форми на дискриминација во општината, најчести одговори се несвесна индиректна дискриминација, вознемирување, а поголем дел од нив велат дека нема дискриминација. Најчести основи на дискриминација во институциите и во општината, според испитаниците, се политичка и етничка припадност.

На прашањето, што превзема вашата институција за заштита од дискриминација?, претставникот на Агенцијата за вработување наведува дека оваа институција ги информира вработените за сите промени во законодавството што ги покрива оваа материја. Претставникот од Центарот за социјални работи објаснува за присуство на семинари во оваа област, од страна на вработените. Претставникот на Фондот за здравствено осигурување вели дека има инструкции за недискриминаторско однесување кон граѓаните. Освен подрачната канцеларија на Народниот правобранител, ниту една друга институција не презема активности во насока на промоција на концептот на недискриминација.

Во општина Куманово беа анкетирани девет претставници на институции кои имаат свои подрачни одделенија или, пак, претставници на општината. Во рамките на овие прашалници беа поставени затворени прашања, кои имаат за цел да ги измерат ставовите на испитаниците. Овде се прикажани во смисла на согласување или несогласување околу некој став формулиран во форма на прашање. Речиси ист е бројот на испитаниците кои се согласуваат и не се согласуваат со ставот дека на ниво на општина Куманово има применлива регулатива за заштита од дискриминација. Шест соговорници се запознаени со Законот за спречување и заштита од дискриминација и со неговата содржина, а толкав е бројот и на испитаниците кои сметаат дека постојното законодавство е ефективно за заштита од дискриминација. Четири испитаници сметаат дека општината има интерни акти за заштита од дискриминација, а само тројца сметаат дека тие се усогласени со Законот за спречување и заштита од дискриминација. Дури седум соговорници сметаат дека на локално ниво нема соодветни механизми за заштита од дискриминација, а само еден соговорник смета дека локалните институции имаат доволен капацитет да се справат со различните форми на дискриминација, а толкав е бројот на испитаници кои сметаат дека во општина Куманово нема дискриминација. Општ заклучок е дека значително голем број од соговорниците сметаат дека дискриминацијата е честа појава со слаба нормативна и институционална поставеност за да се даде одговор на оваа појава.

На соговорниците им беа поставени прашања кои се однесуваат на нивната институција, имајќи предвид дека поголем дел од нив се државни институции кои имаат подрачни одделенија во општина Куманово. Само три институции, според соговорниците, работат на прашања врзани за дискриминација, промоција на концептот на еднаквост и недискриминација и прием на претставки во доменот на дискриминацијата, од коишто две вршат само евидентирање и проследување до соодветната институција. Четворица соговорници одговориле дека нивната институција врши заштитна функција а петмина изјавиле дека врши превентивна

функција. Четворица одговориле дека нивната институција односно нивен вработен дискриминира а само еден одговорил дека вработен од нивната институција пријавил дискриминација. Во пет институции реализирани се обуки во доменот на недискриминацијата. Според доменот на нивните активности разбирливо е зошто е мал бројот на институциите кои имаат заштитна улога во доменот на недискриминацијата, но сепак забележително е мал број на институции кои имаат промотивна функција во доменот на недискриминацијата и во кои е пријавен случај на дискриминација од страна на нивен вработен.

Според претставниците на граѓанските организации, најпогодени од дискриминација се Ромите, ЛГБТ популацијата и сиромашните, партиски определените граѓани и помалите етнички заедници. Граѓанските организации наведуваат примери за пријава на дискриминација, а овде се наведени некои од нив: Родова нееднаквост при вработување, дискриминација на дете Ром од страна на наставник, вработување на жена со послаби квалификации, но затоа што е Македонка, дискриминација на жена од исламска вероисповед при вработувањето заради носењето на шамија, расно профилирање на Роми на гранични премини.

Како активности, кои се преземаат од страна на граѓанските организации во функција на отстранување на дискриминацијата се наведуваат претставки до Народен правобранител или КЗД, помош на граѓаните за да им посочат каде да се упатат, пишување на изјави до сторителите на дискриминација.

На прашањето: Што мислите дека треба да се направи за да се подобри состојбата во вашата општина по однос на постоењето на дискриминација (дали механизмите, институциите, промоција на концептот на еднаквост итн.)?, најголем број од нив одговараат дека е неопходна промоција на концептот за еднаквост, едукација на вработените во институциите, правилна работа на одговорните тела за еднаквост и сл.

Во рамките на истражувањето, во општина Куманово беа шест соговорници, претставници на различни граѓански организации и преку нивните ставови се добива сликата за перцепцијата на граѓанското општество на локално ниво во врска со проблемот на дискриминацијата.

Сите шест соговорници се категорични во ставот дека во нивната општина постои дискриминација, дека од неа се погодени одделни категории на групи и дека граѓаните не се запознаени со законодавството кое се однесува на недискриминацијата. Половина од соговорниците сметаат дека граѓаните ја препознаваат дискриминацијата и дека пријавуваат дискриминација. Кога станува збор за капацитетот на граѓанското општество во однос на справувањето со дискриминацијата, половина од соговорниците сметаат дека граѓанските организации во општина Куманово имаат капацитет за справување, а толкав е бројот на соговорници кои сметаат дека граѓанските организации ја вршат заштитната и промотивната функција. Три организации примале претставки за заштита од дискриминација а ниту една не ги претставувала граѓаните пред судските органи во случаи поврзани со дискриминацијата.

#### 4.2.2. Резултати од работната средба

На работниот состанок, одржан на 25 октомври, 2016, учествуваа претставници на граѓански здруженија, претставник од општината (Координатор за



еднакви можности) и претставник од Центарот за социјална работа од Куманово.

Според присутните, во процесите на донесување на локални стратегии треба да се вклучуваат и невладини организации кои работат со различни целни групи, но на потранспарентен начин од досегашниот. Досега, најчесто граѓанскиот сектор е иницијатор за локални планови во било кое поле.

Општината треба да има про-активна улога во насока на превенција и заштита на граѓаните од дискриминација.

Граѓаните пак, треба да се информираат и за законот за слободен пристап до информации од јавен карактер, а воедно и да се запознаат дека дека имаат можности да се вклучат во процесите за креирање на политики.

Комисијата за меѓуетнички односи, иако постои, не се знае што и како работи, истата треба да биде потранспарентна и повидлива во јавноста. Советниците треба да се потсетат за обврските спрема граѓаните.

Присутните нотираат дека владее страв кај народот да пријавуваат случаи кога реално трпат последици, што може да е последица и од партизираноста на институциите, има потреба од департизација на администрацијата.

Најприсутна дискриминација според присутните е по основ на политичка припадност. Како резултат, нема хуманост во институциите, вработените се плашат да направат било што, а и не се подучуваат странките во институциите за тоа што можат да направат понатаму.

Нема меѓу-институционална соработка за решавање на проблемите на граѓаните, а има за ограничување на правата.

Постои реален проблем со децата што се отпишуваат од училиште: родителот дава изјава дека ќе одат во странство, а ниту една институција не проверува дали е тоа навистина така. Секоја изјава мора да биде поткрепена со допис од училиштето каде е запишано детето.

Има локални медиуми каде се пренесуваат седниците на Советот, но не сите оператори го нудат тој канал во пакетот.

Има потреба од поголема мобилизација на здруженијата и истите треба да не завземаат страна, т.е. да не бидат наклонети кон одредени политички структури.

#### 4.3. Завршни согледувања

Стратешкиот документ Стратегија за Ромите е инициран од страна на граѓанска организација и нацрт верзијата го има поминато консултативниот процес со вклученост на сите засегнати страни да дадат свои мислења. Ова претставува партиципативен модел за носење на стратешки документ и показател дека општината Куманово е отворена кон иницијативи кои доаѓаат од граѓанскиот сектор и подготвеност свое учество да земат повеќе локални актери. Позитивно е што локалната

администрација има поминато обуки кои се однесуваат на стратешкото планирање и што во рамките на единицата на локалната самоуправа има засебен сектор кој е одговорен, меѓу останатото, и за планирања. Недостатокот е што освен Стратегијата за Роми, општина Куманово нема донесено други стратешки документи, кои вклучуваат аспекти на недискриминација.

Документот е содржински компактен, јасно се поставени стратешките цели и е предвидено носењето на акциските планови како и поставеноста на индикаторите за мерењето на успехот. Недостаток на документот што нема буџетска рамка и не е родово конципиран.

Недостаток е што последните неколку години не се донесени акциски планови за спроведување на стратегијата, а афирмативните мерки, кои ги предвидува документот, претежно се реализираат од невладините организации и во нив не учествува општината. Позитивно е што спроведувањето на стратегијата е базирано на соработка меѓу цивилниот сектор, општината и другите институции коишто имаат седиште или пак, свои одделенија во општина Куманово. Има проблеми со процесот на набљудување на спроведувањето на стратегијата бидејќи не постојат развиени алатки за собирање на податоци и нема развиен механизам за чување и групирање на податоците од набљудувањето. Нема разработен систем ниту за самовреднување и тековно и финално вреднување на ефектите од спроведувањето на документот.

Претставниците на локалните институции и државните институции, со свои подрачни одделенија во општина Куманово воопшто немаат активности насочени кон промовирање на концептот на недискриминација. Дел од нивните вработени учествуваат на обуки за недискриминација, но повеќето од институциите не ги применуваат во секојдневното работење правните акти, коишто содржат норми за недискриминација. Најголемиот дел од нив нагласуваат дека индиректната дискриминација и вознемирувањето, како облици на дискриминација и политичката и етничката припадност, како основи на дискриминација се најзастапени како на ниво на институцијата, така и на ниво на општина.

Недостасува доверба од страна на претставниците на институциите во усогласеноста на локалните акти со законските акти, кои се однесуваат на спречувањето и заштитата од дискриминација како и во капацитетот на институциите соодветно да одговорат на случаите на дискриминација. Институциите немаат развиено интерни процедури за постапување во случај на дискриминација и поголем дел од нив само може да го евидентираат случајот и да го проследат до соодветен орган за одлучување. Загрижува малиот број на пријавени случаи за дискриминација во институциите кадешто работат соговорниците.

Граѓанските организации имаат проактивен пристап во заштитата од дискриминацијата, во смисол на прием и препраќање на претставки, но и тие ја нагласуваат потребата од јакнење на институциите во механизмот на заштита и промоција. Се нагласува потребата од потранспарентно работење од страна на граѓанските организации. Перцепцијата е дека граѓаните не го познаваат добро анти-дискриминационото законодавство и не постои заложба за помош на граѓаните во процесот на заштита на своите права.

## 5. Општина Прилеп

Општина Прилеп се наоѓа во Пелагонискиот плански регион со вкупно население од 76.768 жители. Од вкупното население 38.525 се мажи а 38.243 се жени, 92,56% се Македонци, 6,60% Роми, 0,19% Турци, 0,03% Албанци, 0,03% Бошњаци, 0,02% Власи, 0,23% Срби, и 0,34% останато.

### 5.1. Анализа на стратешки документи

Во рамките на иницијалната анализа детално е разгледан само еден локален стратешки документ и тоа: Стратегијата за локален економски развој на општина Прилеп за периодот 2014-2020 година. Поради тоа, не се земаат како репрезентативни, туку само како илустративни наодите подолу наведени.

#### 5.1.1. Анализа на процесот

Може да се заклучи дека процесот на донесување на стратешкиот документ е консултативен и партиципативен, предводен од општинската администрација и со вклученост на граѓанските организации и релевантни институции.

При изработка на анализираниот документ се користи комбиниран модел на фокусирани расправи преку работни групи и работни средби и широки консултации преку работилници, конференции, прашалници, интервјуа и анкети. Стратегијата за локален економски развој е добар пример кој може да се следи поради вклучувањето на целните групи директно или преку своите претставнички граѓански организации во изработката на документот. Дополнително, може да се заклучи дека дефинирањето на проблемите на локално ниво се решаваат системски и содржат неколку чекори: идентификација, анализа, дефинирање на проблеми, распоред на активности, мониторинг и евалуација. Анализираната стратегија е ревизија на веќе постоечки документ т.е. е континуирана политика на општината.

Стратешкиот документ е усвоен од Советот на општина Прилеп.

Во разгледуваниот документ се наведува дека статистички податоци се добиваат од постојните податоци од Централен регистар, Агенцијата за вработување, Државен завод за статистика, локални претпријатија и слично.

Постојат податоци кои укажуваат на постоење на стандардизација на процедурите во општината, како и фактот дека општината има ИСО 9001:2008 стандарди од 2012 година.

Отсуствуваат индикатори за следење на имплементацијата на Стратегијата.

#### 5.1.2. Анализа на содржината

Преку квалитативна анализа се доаѓа до заклучок дека анализираниот стратешки документ не е усогласен со постоечките политики за заштита од дискриминација, посебно со Националната стратегија за еднаквост и недискриминација, додека со останатите национални политики, во делот на економски развој, е во голема

мера усогласен. Имено, Националната Стратегија за еднаквост и недискриминација го промовира концептот на еднаквост *per se* а не само заштитата од дискриминација, додека локални политики ја обработуваат само заштитата од дискриминација и тоа многу парцијално. Сепак, Стратегијата за локален економски развој е усогласена со националните стратешки документи во областа на економијата, така и со стандардите на Европската Унија. Сепак, неусогласеноста во делот на недискриминацијата остава простор за дополнителни активности во насока на унапредување на знаењето за анти-дискриминационото законодавство и политики во општината помеѓу администрацијата, иако се наведува дека дел од општинската администрација посетувале обука за заштита од дискриминација и промоција на правото на еднаквост. За пофалба е што во анализираниот документ во општината е предвидено соодветно приспособување за лицата со попреченост, и принципот на пристапност, како и делумно е предвидена прогресивната реализација.

Разгледаниот документ е поделен на економски сектори, а не посебно на групи и затоа не постои третирање на некоја целна група хоризонтално. Ова се забележува како недостаток имајќи предвид дека голем број лица може да се предмет на повеќекратна дискриминација (дискриминација врз два или повеќе дискриминаторски основи истовремено), посебно жените. Сепак, во документот се прави диверзификација на општата целна група, но хоризонтално не се третираат различните ранливи категории на граѓани. Дополнително, иако постои анализа на потребите на целните групи во фазата на подготовка на документот што е за пофалба, сепак во истиот не постои анализа како конкретните предвидени мерки од аспект на недискриминација би се одразиле на целните групи. Ова е потребно да се унапреди во иднина.

Стратешкиот документ е операционализиран преку оперативни планови, проекти и мерки. Во документот се предвидуваат афирмативни мерки. Преовладува впечатокот дека не се препознаваат афирмативните мерки како исклучок од директната дискриминација, согласно анти-дискриминационото законодавство и дека овие мерки се поистоветуваат со мерките за стимулацијата, што го симплифицира целосно овој правен институт.

### 5.1.3.   Анализа на спроведувањето и оценката

Во анализираниот документ конкретен буџет за секоја од активностите е предвиден, но не постои родово сензитивно буџетирање. Ова е недостаток кој треба да се надмине во иднина.

Во документот се наведени надлежните институции и организации како имплементатори, што ја прави Стратегијата за локален економски развој добар пример за следење. Дополнително, и временската рамка е соодветно дефинирана.

Реализацијата на Стратегијата ја врши Секторот за локален економски развој, а е вклучена и Комисијата за економски развој.

Како што е наведено и погоре, принципот на прогресивна реализација е застапен само делумно, и загрижува фактот што општината не го применува овој концепт иако документот се однесува на ефектуирањето на правата кои припаѓаат на корпусот на економски права. Дополнително, не постојат податоци од кои може да се утврди дали анализата на спроведувањето е базирано на факти (статистички податоци, дата

бази и слично). Без соодветна примена на принципот на прогресивна реализација и во отсуство на индикатори за мерење на успехот со нагорна/надолна прогресија, многу е тешко да се измери истиот и да помогне во унапредување на состојбата.

Спроведувањето на Стратегијата за локален економски развој е одговорност на Одделението за локален економски развој и прекугранична соработка на општината Прилеп и тим од претставници на засегнатите страни. Во документот не се предвидува вршење на само-оценување на спроведувањето на стратешките документи и надворешна оценка, ниту пак *ex post* евалуација. Постојат само механизми за ревидирање на Стратегијата и резултатите се објавуваат на веб-страницата на локалната самоуправа.

## 5.2. Анализа на состојбите

### 5.2.1. Одговори на прашалници

Од анализата на прашалниците може да се заклучи дека ставовите помеѓу институциите и граѓанските организации за постоењето на дискриминација во самата општина Прилеп се идентични, но не и за постоењето на функционална и ефикасна институционална инфраструктура за борба против дискриминацијата на локално ниво. Имено, институциите, освен Комисијата за еднакви можности и ООУ Блаже Конески, сметаат дека има дискриминација во општината, како и граѓанските организации, освен Црвен Крст. Дополнително, сите граѓански организации сметаат дека некои групи, како што се Роми, ЛГБТИ заедницата, лица со попреченост, жени, етнички Албанци, странци, лица со епилепсија, сексуални работници, зависници од дрога и лица со определена политичка припадност, се попогодени од дискриминацијата во општина Прилеп.

Поголем број од анализирани институции сметаат дека во општината има применливо законодавство за заштита од дискриминација како што се: Комисијата за еднакви можности, Основниот суд, Полициската станица Прилеп, Агенцијата за вработување, Фондот за пензиско и инвалидско осигурување, и Министерството за образование – подрачна единица Прилеп. Од друга страна поголем број од институциите, освен Агенцијата за вработување, Комисијата за еднакви можности и Основниот суд Прилеп, сметаат дека локалните институции не се соодветни и немаат капацитети ефикасно да се справат со дискриминацијата. Од друга страна, граѓанските организации сметаат дека граѓаните во општината не се запознаени со механизмите и институциите за заштита од дискриминација и дека постои висок степен на непријавување на ваквите случаи. Само Епилепсија Македонија, Ластовица, Црвен Крст, Рома Перспектив и Мик Инфо Сега сметаат дека граѓаните ја препознаваат дискриминацијата. Дополнително, поделен е граѓанскиот сектор околу ставот дали постоечките граѓански организации во општината имаат или немаат капацитети (финансиски, институционални, човечки) да се справат со случаите на дискриминација.

Сите институции, освен Комисијата за еднакви можности и ООУ Блаже Конески, сметаат дека во самата општина постојат интерни акти кои уредуваат прашања за заштита од дискриминација. Но, кога се анализира подлабински ќе се види дека овие институции како примери за вакви акти, кои треба да бидат интерни, ги даваат или општиот Закон за заштита од дискриминација или Кривичниот закон или воопшто немаат ниту наведено кој е овој акт. Интерните акти треба да им помогнат на самите

институции да ги операционализираат и прилагодат на својата реалност општите одредби, што за жал не е случај со општина Прилеп. Немањето на системски приод кон прашањето на справувањето со дискриминацијата се покажа како евидентно во анализата од одговорите на прашалниците. Поголем дел од анализираниите институции и граѓански организации сметаат дека работат на промоција на концептот на еднаквост и превенција од дискриминација. Негативно се имаат изјаснето само Комисијата за еднакви можности, што е загрижувачко, како и Центарот за социјална работа, Фондот за пензиско и инвалидско осигурување и Фондот за здравствено осигурување, како и Рома Перспектив и AIESEC Прилеп. Од друга страна, Основниот суд, Полициската станица, Фондот за здравствено осигурување и СОУ Кузман Јосифовски – Питу работат на претставки за заштита од дискриминација, а граѓанската организација Порака прима претставки од граѓани за сторена дискриминација. Дополнително, само едно здружение на граѓани, Епилепсија Македонија, работи на обезбедување на правна помош и судско застапување во случаи на дискриминација.

Агенцијата за вработување наведува дека учествува во проектите и активностите кои ги спроведува Министерството за труд и социјална политика во насока на промоција за еднаквост и зголемување на вработеноста од различни групи. Понатаму, Основниот суд, Центарот за социјална работа, ООУ Блаже Конески, СОУ Кузман Јосифовски - Питу и Полициската станица Прилеп наведува дека учествуваат во обуки и семинари за заштита од дискриминација. Фондот за пензиско и инвалидско осигурување наведува дека спроведуваат писмени наредби и дава укажувања. Исто така, Полициската станица наведува дека организира и едукативни работилници со граѓаните за заштита на нивните права во случаи на дискриминација, како и ООУ Блаже Конески и СОУ Кузман Јосифовски - Питу кои организираат индивидуални разговори со учениците и родителите како и предавања на темата дискриминација кон учениците. Основниот суд Прилеп директно не прави промоција на концептот за еднаквост, но ги застапува граѓанските права и ги запознава граѓаните со истите.

Од друга страна, Порака работи на активности од типот на инклузија на деца со посебни потреби како и на вработување на лицата со попреченост. Рома перспектив се јавува како посредник помеѓу лицата и институциите, додека AIESEC Прилеп спроведува активности во врска со мултикултурализмот. Ластовица организира семинари и советувања со родителите и давање на правна помош, подигање на свеста кај повозрасните лица за борба против дискриминација и прифаќање на различностите преку дистрибуирање на флаери и други промотивни материјали. Забележителни се активностите на Црвениот Крст кои се наосчени на превенција од појава на дискриминација кај децата од рана возраст и млади преку врснички едукации и игри, реализирање на активности за борба против стигма и дискриминација кон лицата кои користат дрога преку креативни работилници за рачни изработки кои понатаму лицата од целната група ги продаваат. И на крај, Мик Инфо Сега спроведува интерни обуки на вработените за инклузија и анти-дискриминација, како и посетување на други семинари поврзани со истата тема, но и индиректни активности во однос на меѓукултурни размени и намалување на бариерите и стереотипите помеѓу домашното и странското население. Иако ова се солиден број на активности на полето на недискриминацијата, сепак се препорачува интензивирање на напорите во оваа насока, како на институциите, така и на граѓанскиот сектор.

Поголем број од институциите, освен Основен суд Прилеп, Фондот за пензиско и инвалидско осигурување, Комисијата за еднакви можности и ООУ Блаже

Конески, сметаат дека некогаш дискриминирале, но само една (Фондот за здравствено осигурување) добила претставка или поплака за дискриминаторско постапување. Загрижува фактот што голем број од институциите како што се Комисијата за еднакви можности, Фондот за здравствено осигурување, Фондот за пензиско и инвалидско осигурување, Агенцијата за вработување и Министерството за образование – подрачна единица Прилеп, не учествувала на обука за заштита од дискриминација.

По однос на видот на дискриминација, поголемиот дел на институциите сметаат дека индиректната дискриминација е форма на дискриминација која се појавува најчесто во општината (Агенцијата за вработување, Центарот за социјална работа, Фондот за здравствено осигурување, Фондот за пензиско и инвалидско осигурување, Основниот суд, Полициската станица, Комисијата за еднакви можности и СОУ Кузман Јосифовски – Питу), по што следи вознемирувањето (Фондот за пензиско и инвалидско осигурување, Полициската станица, ООУ Блаже Конески и СОУ Кузман Јосифовски – Питу) и на крај директната дискриминација (Комисијата за еднакви можности и Министерството за образование – подрачна единица Прилеп). Фактот што поголем дел од институциите сметаат дека се појавува индиректна дискриминација укажува на тоа дека институциите немаат јасно познавање за различните појавни форми на дискриминација како правни институти.

Во однос на прашањето за основата на дискриминација која се појавува во општина Прилеп, доминира дискриминацијата врз основ на етничка и политичка припадност како и врз основ на религија. Така, по 5 институции сметаат дека постои дискриминација врз основ на етничка припадност (Агенција за вработување, Полициска станица, Основен суд, ООУ Блаже Конески и СОУ Кузман Јосифовски – Питу), врз основ на политичка припадност (Центар за социјална работа, Фонд за здравствено осигурување, Полициска станица, Основен суд и СОУ Кузман Јосифовски – Питу), како и врз основ на религија (Комисија за еднакви можности, Полициска станица, Фонд за пензиско и инвалидско осигурување, ООУ Блаже Конески и СОУ Кузман Јосифовски – Питу), потоа по 3 институции сметаат дека постои дискриминација врз основ на сексуална ориентација (СОУ Кузман Јосифовски – Питу, Полициска станица и Фондот за пензиско и инвалидско осигурување), како и 3 институции сметаат дека постои дискриминација врз основ на пол (Комисија за еднакви можности, Фонд за здравствено осигурување и Министерството за образование – подрачна единица Прилеп), како и врз основ на попреченост (Полициска станица и СОУ Кузман Јосифовски – Питу), и 2 институции тврдат дека постои дискриминација врз основ на социјален статус (Комисијата за еднакви можности и Министерството за образование – подрачна единица Прилеп). Овие одговори се совпаѓаат со општата констатација дека во Република Македонија, дискриминацијата врз основ на етничка и политичка припадност се најзастапени, но се забележува разлика на национално ниво само кај основот религија и уверување.

Граѓанските организации сметаат дека за подобрување на состојбата во општина Прилеп во делот на намалување на дискриминацијата потребно е едукација на институциите, училиштата и на граѓанските организации за концептот на еднаквост како и подигнување на јавната свест за истиот, како и за постојните заштитни механизми. Дополнително, покрај зголемувањето на знаењето се истакнува дека потребно е поголема волја од страна на институциите за надминување на состојбата со дискриминацијата во општината.

### 5.2.2. Резултати од работната средба

Работната средба со заинтересираните чинители во општина Прилеп е одржана на 14 октомври 2016 година во просториите на Коалицијата на младински организации СЕГА во Прилеп. На истата присуствуваа претставници на граѓанскиот сектор кои што работат со специфични целни групи како што се болни од епилепсија, лица со аутизам, Роми и млади и претставник од Центарот за социјална работа од Прилеп. На работната средба се презентираше методологијата и наодите од иницијалната анализа.

Од дискусијата се заклучи дека општината има стандардизиран пристап при подготовка на своите документи што е за поздравување и има воспоставено одлична соработка со граѓанскиот сектор, кој што е вклучен во процесите што се одвиваат на локално ниво. Сепак, се препорачува при донесувањето на стратешките документи да се обрне внимание на родовата и младинската вклученост, а самите Стратегии да се направат по достапни до пошироката јавност. Заради недостаток на финансии, делови од плановите не се реализираат според планираната динамика, при што треба во поголема мерка да се бараат дополнителни можности на финансирање и да се пристапи кон подобро планирање на годишните буџети. Исто така, се препорачува и воспоставување на систем на координација, со вклученост на сите релевантни чинители на локално ниво за спроведување на стратешките документи. Општинската администрација нема доволно познавање за концептот на еднаквост и недискриминација и затоа и не го применува целосно во своето работење. Во таа насока се препорачува да се користи знаењето на постојниот граѓански сектор во општина Прилеп со цел надминување на овој недостаток како и да се врши континуирана обука за заштита од дискриминација на сите засегнати чинители во општината. Анализираниот стратешки документ не е хармонизиран со националните политики за еднаквост и недискриминација, но е хармонизиран со национални политики во областа на економијата. Учесиците на работната средба сметаат дека стратешките документи кои се донесуваат на национално ниво треба да се донесуваат и на локално ниво, преку усвојување на акциски планови за истите на локално ниво. Дополнително, граѓанските организации сметаат дека локалната инфраструктура за еднаквост, Комисијата за еднакви можности и општинската администрација, треба да биде поактивна во насока на промоција на концептот на еднаквост како и воспоставување на интер-секторска соработка, вклучително и со институциите надлежни за вршење на инспекциски надзор. За крај, се препорачува и спроведување на кампања за подигнување на јавната свести на локално и на национално ниво за идентификување, но и спречување и заштита од дискриминација.

### 5.3. Завршни согледувања

Општина Прилеп е отворена кон граѓанскиот сектор и добро соработува со сите чинители при изработка на своите стратешките документи. Меѓутоа, иако општината има стандардизирана постапка и целно-насочен пристап кон планирањето и спроведувањето на активностите и мерките предвидени со стратешките документи и локални акциски планови уште од 2012, истата не е адаптирана согласно принципот на еднаквост и недискриминација. Во следните циклуси на планирање се препорачува да се земе ова предвид и да се надмине. Исто така, се препорачува да се продолжи со праксата на вклучување на целните групи во сите фази на стратешкото планирање, спроведување, и оценка, со поголема родова и младинска вклученост.



Анализираниот стратешки документ опфаќа сектори и не постои системско внесување во главните текови (mainstreaming) на определените групи или принципот на недискриминација и еднаквост, како на пример на жените. Не постои анализа како конкретните предвидени мерки би се одразиле на целните групи, што е загрижувачко. Се препорачува да се вклучи принципот на недискриминација и еднаквост во вредностите на стратешките документи кои ќе ги изработува општината и да се испланираат цели и мерки кои ќе ги внесат во главните текови определените групи на лица како што се жени, млади, лица со ментална и телесна попреченост, Роми и други ранливи групи. Проблематично е како се користат афирмативните мерки, односно недостасува знаење дека истите се исклучок од директната дискриминација. Делумно се спроведува концептот на прогресивна реализација.

Индикаторите не се сензитивизирани и прилагодени на концептот на еднаквост и не може преку нив целосно да се утврди успехот од спроведувањето на активностите. Не може да се утврди дали анализата на спроведувањето на стратешкиот документ е базирана на факти. Се препорачува оваа состојба да се надмине при изработка на идните стратешки документи, а за таа цел ќе биде потребно креирање на дата бази, односно собирање на статистички податоци разделени по пол, етничка припадност и слично.

Иако конкретен буџет е предвиден, истиот не е родово сензитивен. Исто така, надлежните институции за спроведување на определените активности од стратешките планови треба да се допрецизираат. Се препорачува оваа состојба да се надмине при изработка на идните стратешки документи преку планирање и прецизирање на достапната финансиска конструкција како и надлежниот спроведувач за секоја од активностите посебно, вклучително и целните групи.

Систем на следење и оценка на спроведувањето е задоволителен. Документирањето на процесот има простор за подобрување. Се препорачува да се воведат протоколи на следење и оценка на спроведувањето на стратешките документи во општината со ставен акцент на принципот на недискриминација и еднаквост, како и да се унапреди документирањето на процесите воведувајќи унифицирана стандардизација на истите. Исто така, препорачливо е предвидување на надворешна оценка на спроведувањето на локалните документи во зависност од потребите на самиот документ.

Постои висок процент на усогласеност на ставовите на институциите и оние на граѓанските организации за постоењето на дискриминација во самата општина Прилеп, но не и за постоењето на функционална и ефикасна институционална инфраструктура за борба против дискриминацијата на локално ниво. Поголем број од анализирани институции сметаат дека во општината има применливо законодавство за заштита од дискриминација, но локалните институции не се соодветни и немаат капацитети ефикасно да се справат со дискриминацијата. Од друга страна, граѓанските организации сметаат дека граѓаните во општината не се запознаени со механизмите и институциите за заштита од дискриминација и дека постои висок степен на непријавување на ваквите случаи.

Повеќето анализирани институции и граѓански организации сметаат дека работат на промоција на концептот на еднаквост и превенција од дискриминација. Помал број на институции работат на претставки за заштита од дискриминација, а само

една граѓанска организација прима претставки од граѓани за сторена дискриминација. Дополнително, само едно здружение на граѓани работи на обезбедување на правна помош и судско застапување во случаи на дискриминација. Од анализата се утврди дека се спроведуваат доволно активности на полето на недискриминацијата, но се препорачува интензивирање на напорите во оваа насока, како на институциите така и на граѓанскиот сектор.

По однос на видот на дискриминација, поголемиот дел на институциите сметаат дека индиректната дискриминација е форма на дискриминација која се појавува најчесто, по што следи вознемирувањето и на крај директната дискриминација. Во однос на прашањето за основата на дискриминација која се појавува во општина Прилеп, доминира дискриминацијата врз основ на етничка и политичка припадност како и врз основна религија, по што следи основот пол, сексуална ориентација и попреченост. Овие одговори се совпаѓаат со општата констатација дека во Република Македонија дискриминацијата врз основ на етничка и политичка припадност се најзастапени, но се прави разлика од податоците на национално ниво само врз застапеноста на основот религија во општина Прилеп.

Граѓанските организации сметаат дека за подобрување на состојбата во општина Прилеп во делот на намалување на дискриминацијата потребно е едукација на институциите, училиштата и на граѓанските организации за концептот на еднаквост како и подигнување на јавната свест за истиот, како и за постојните заштитни механизми. Дополнително, покрај зголемувањето на знаењето се истакнува дека потребно е поголема волја од страна на институциите за надминување на состојбата со дискриминацијата во општината како и за интензивирање на нивните напори за интер-секторска соработка.

## **6. Општина Тетово**

Општина Тетово е урбана општина која се наоѓа на северо-западниот дел од Република Македонија и спаѓа во Полошкиот плански регион. Од вкупното население од 86.580 жители 70,1% се Албанци, 23,2% се Македонци, 2,1% се Турци, 2,7% се Роми и мал процент (1,9%) се останати. Од вкупното население на општината 43.543 се мажи а 43.037 се жени.

### **6.1. Анализа на стратешки документи**

За општина Тетово во рамките на истражувањето анализирани се девет стратешки документи усвоени од страна на општинските органи и тоа: Стратегија за Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, Стратегија за родова еднаквост на општина Тетово, Стратегија за маргинализирани деца Роми, Стратешки план за подобрување на меѓукултурното разбирање во општина Тетово 2015-2018, Локалната стратегија за млади на општина Тетово 2015-2020, Стратегија за развој на полицијата 2016-2020, Акциски план за Тетово за Стратегија за жртви од семејно насилство, Стратегијата за одржлив развој на општина Тетово и Стратегија за рурален развој на општина Тетово 2015-2018.

### 6.1.1. Анализа на процесот

Што се однесува до процесот на подготовка и усвојување на стратешките документи, генерално процесот е партиципативен и овозможува учество на сите значајни општествени чинители. Дobar пример за следење е Стратегијата за подобрување на меѓукултурното разбирање. Пред да се почне со подготовка на Стратегијата, направена е анализа за мултиетничкиот живот во општина Тетово. Анализата ја опфатила работата и функционирањето на институциите, но и на граѓанските организации, медиумите, верските организации, политичките партии и слично. Во втората фаза е одржана консултативна работилница каде што, исто така, учествувале претставници од различни институции и различни нивоа со цел да дадат придонес за креирање на политиките во самата стратегија. И Локалната стратегија за младите е подготвена со активно учество на граѓанските организации, како и со целосна поддршка на Агенцијата за млади и спорт и Програмата за развој на Организацијата на Обединетите Нации. На сличен начин се консултирани и целните групи во процесот на изработка на Стратегија за Комисијата за еднакви можности на жените и мажите и Стратегијата за родова еднаквост на општина Тетово. Имено, на иницијатива на Здружение Женски Форум Тетово, а во рамки на проектот “Граѓанска акција за родова еднаквост”, поддржан од страна на УСАИД и Фондација отворено општество Македонија, општина Тетово на почетокот на 2016 година, пристапи кон изработка на стратегија за родова еднаквост притоа вклучувајќи ги маргинализираните групи жени и други граѓански организации во сите фази од планирањето. И иницијативата за донесување на Стратегијата за децата Роми потекнува од граѓанска организација Асоцијација за демократски развој на Ромите - Сонце од Тетово.

Слично и Стратегијата за рурален развој е подготвена со учество на сите засегнати страни, од претставници на локалната самоуправа, бизнис секторот, граѓанските организации и учество на претставници на образовниот сектор. Основите на стратегијата се поставени на три посебни работилници, а подготовката на истата опфаќа: анализа на опкружувањето, анализа за засегнатите страни, дефинирање на визија, мисија и заеднички вредности, дефинирање на приоритетни области и стратешки цели, подготовка на акционен план и временска рамка за спроведување.

Општина Тетово, има посебни процедури за усвојување на стратешките документи, а има и ИСО стандарди кои се воведени во 2010 година.

Општина Тетово комуницира со граѓаните преку телефон, емаил, граѓанските здруженија како и преку веб страната на општината. Општина Тетово е отворена во процесот на подготовка на стратешките документи. Сепак, начинот на комуникација на општината по однос на подготовката на стратешките документи треба да биде поорганизиран, со цел да може не само подготовката на стратешките документи, туку и нивното спроведување да биде партиципативно, особено со ранливите групи на кои се однесуваат стратешките документи.

Од аспект на подготовката на стратешките документи, според добиените податоци, истите ги подготвува Одделот за односи со јавност, во координација со надлежните сектори на општината. Дел од општинската администрација има добиено соодветна обука за заштита од дискриминација и промоција на правото на еднаквост. Сепак, недостасува да се каже кои лица и со каква обука биле вклучени во подготовката на стратешките документи, како и каква обука (општа, напредна)

следеле припадниците на општинската администрација, особено по однос на начелото на недискриминација и промовирање на правото на еднаквост.

Општината соработува со другите локални и национални јавни институции од каде ги црпи потребните податоци на локално ниво. Информации најчесто се земаат од Заводот за статистика на Република Македонија. И граѓанските организации служат како релевантен извор за добивање на податоци.

Сите стратешки документи се усвоени од Советот на општина Тетово.

Еден дел од анализираните стратешки документи, со исклучок на Стратегијата за рурален развој, Стратегијата за маргинализирани деца Роми, Стратегијата за родова еднаквост и Стратегија за Комисијата за еднакви можности на жените и мажите немаат индикатори за мерење на успехот, што ја доведува во прашање ефикасноста на спроведувањето на стратешките документи.

#### 6.1.2. Анализа на содржината

Од аспект на содржината на анализираните стратешки документи на општина Тетово, може да се констатира определен тренд карактеристичен за сите стратешки документи. Така, од аспект на начелото на недискриминација, за сите стратешки документи е запазено да бидат во согласност со законодавството за заштита од дискриминација и во повеќето стратешки документи е предвидено соодветно приспособување за лицата со попреченост и принципот на пристапност. Од друга страна, во голем дел од анализираните стратешки документи нема посебни делови кои се однесуваат на посебно ранливи категории на лица како жени, деца, лица со попреченост и слично, ниту пак има анализа за тоа како би се одразиле предвидените мерки на различните групи. Исклучок е Стратегијата за развој на полицијата 2016-2020, каде има посебни делови кои се однесуваат на ранливите групи. Дополнително, добар пример за следење е Стратегијата за родова еднаквост, каде за целната група жени се наведуваат следниве активности, и тоа: континуирана соработка и поддршка на постоечки услуги за жени жртви на насилство – Центар за бесплатна правна помош, организирање на информативна кампања за форми на насилство врз жените, превенција и систем на заштита и поддршка. Исто така, и Стратегијата за маргинализирани деца Роми е добар пример за следење.

Не се предвидени ниту посебни мерки за недискриминација, ниту посебни активности во насока на спроведување на Законот за спречување и заштита од дискриминација, што е сериозна критика.

Во сите стратешки документи има предвидено надлежни институции за преземање на мерките, но загрижува фактот што во најголемиот дел од стратешките документи, со исклучок на Стратегијата за рурален развој, Акцискиот план на општина Тетово за Стратегијата за жртви на семејно насилство и Стратегијата за маргинализирани деца Роми, немаат предвидено оперативни планови. Во однос на временската рамка, четири од анализираните стратешки документи имаат, додека пет стратешки документи немаат соодветна временска рамка, што е загрижувачко.

### 6.1.3. Анализа на спроведувањето и оценката

Од аспект на спроведувањето и оценката на стратешките документи, мора да се наведе дека во општина Тетово целните групи не се целосно вклучени или нема информации дека се вклучени во делот на спроведувањето на стратешките документи. Информации има за Стратегијата за рурален развој, каде јасно се гледа вклученоста на Федерацијата на фармерите на РМ, образовни институции од општина Тетово, индивидуални земјоделци и граѓански организации. Исто и во Стратегијата за родова еднаквост на општина Тетово е наведено вклучување на целните групи жени. Од другите стратешки документи се потврдува учеството на целните групи особено преку граѓанските здруженија, без да се каже кој конкретно учествува и како, што е доста декларативно.

И од аспект на координација на активностите, за сите стратешки документи се предвидени конкретни институции кои ги координираат активностите. Сепак, се гледа дека најмногу се застапени одделните сектори од самата општина, а ретко кога целните групи учествуваат во самата координација на спроведувањето на стратешките документи.

Во најголемиот дел од стратешките документи е запазено начелото на прогресивна реализација на предвидените мерки, но истото е само декларативно. Ваквото начело не е запазено експлицитно кај Стратегијата за одржлив развој, Стратегијата за Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, Акцискиот план на општина Тетово за Стратегијата за жртви на семејно насилство, Стратегијата за развој на полицијата 2016-2020 и Стратегијата за маргинализираните деца Роми.

Во стратешките документи на општина Тетово најмногу недостатоци има при оценувањето на ефектите на спроведената стратегија. Во ниту еден од анализираните стратешки документи не се применуваат посебни алатки за евалуација или само-евалуација, ниту пак се прави надворешна евалуација; во ниту еден од стратешките документи не се прави ex post евалуација; во ниту еден од стратешките документи не постои механизам или форма за објавување на резултатите од стратегиите или за ревидирање на самите стратегии; во ниту еден стратешки документ нема механизми за собирање на податоците на локално ниво или база на податоци. Како исклучок, само Локалната стратегија за млади на општина Тетово предвидува дека секој септември, Канцеларијата на младите во соработка со Локалниот Младински совет, прави детална анализа на реализираните активности, по што се подготвува нов акционен план за наредната година. Стратегијата за развој на полицијата 2016-2020 има наведено дека применуваат инструменти за самооценување на ефектите од спроведената стратегија.

Во мал број од стратешките документи има предвидено буџетска рамка и е застапен концептот на родово сензитивно буџетирање. Дobar пример за следење во оваа насока е Стратегијата за родова еднаквост на општина Тетово и Стратегијата за маргинализираните деца Роми.

## 6.2. Анализа на состојбите

### 6.2.1. Одговори на прашалници

Институциите кои функционираат на локално ниво во општина Тетово од кои

се добиени информации за истражувањето се: Агенцијата за вработување, Центарот за социјални работи, Полициската станица Тетово, Основниот суд Тетово, Комисијата за еднакви можности, и Општината.

Првата група на прашања се поврзани со постоење на законодавство за заштита од дискриминација. Сите институции одговориле дека во општина Тетово има соодветно применливо законодавство за заштита од дискриминација, како и дека се запознаени со Законот за спречување и заштита од дискриминација и неговата содржина (само од Основниот суд Тетово сметаат дека не се запознаени со ЗСЗД). Но, за разлика од постоењето на законодавството, институциите се поделени во оценката дали постоечкото законодавство е ефикасно за заштита од дискриминација. Од Комисијата за еднакви можности, Општината, Агенцијата за вработување и од Центарот за социјални работи сметаат дека постоечкото законодавство е ефикасно, додека негативно се изјасниле од Основниот суд и Полициската станица Тетово.

Поделени се институциите во општина Тетово кои сметаат дека постојат интерни акти со кои се уредуваат прашања за заштита од дискриминација (Комисијата за еднакви можности, Општината, Агенцијата за вработување и од Центарот за социјални работи). Интересно е што Агенцијата за вработување смета дека има интерни акти, но тие не се во согласност со Законот за спречување и заштита од дискриминација. Само од Полициската станица Тетово сметаат дека интерните акти се во согласност со Законот за спречување и заштита од дискриминација и се ефикасни.

Од аспект на постоењето на соодветни институции за заштита од дискриминација, поголемиот дел од институциите сметаат дека во општина Тетово постојат соодветни институции. Од друга страна поголемиот дел од институциите сметаат дека ваквите институции за заштита од дискриминација не се ефикасни, односно дека немаат капацитет ефикасно да се справат со различните форми на дискриминација. Тоа значи дека во општина Тетово, постоечки локални институции има, но истите не се ефикасни за справување со дискриминацијата.

По однос на прашањето за постоење на дискриминација, повторно институциите се поделени. Основниот суд, Полициската станица Тетово и Центарот за социјална работа смета дека во општина Тетово има дискриминација, додека Комисијата за еднакви можности, Општината и Агенцијата за вработување смета дека нема. Овој одговор се совпаѓа и со одговорите од граѓанските организации каде за општина Тетово, сите организации сметаат дека постои дискриминација.

Наредната група на прашања за институциите се однесуваат на работата на самата институција во заштитата од дискриминација. Од одговорите произлегува дека поголем дел од институциите во општина Тетово работат на случаи на дискриминација и поголемиот дел работат и на промоција на правото на еднаквост. Со овие одговори, општина Тетово изгледа подготвена да одговори на предизвиците по однос на борбата против дискриминацијата.

По однос на прашањето за работа на претставки за заштита од дискриминација, најголемиот дел од институциите одговориле негативно. Афирмативно одговориле од Комисијата за еднакви можности, Општината и Центарот за социјална работа. Истиот сооднос е и по однос на одговорите за тоа дали при решавање на претставките, случајот се решава или само се евидентира.

По однос на прашањето за можна дискриминација или поплака за дискриминација направена од самата институција, поделени се институциите кои одговориле позитивно (Комисијата за еднакви можности, Општината, Основниот суд Тетово и Центарот за социјална работа) и негативно (Полициската станица Тетово и Агенцијата за вработување) во смисла дека институциите самите дискриминираат или не, додека сите институции, освен Полициската станица Тетово и Центарот за социјална работа, одговориле негативно во смисла дека не примиле некоја поплака за наводна дискриминација од самата институција.

По однос на учество во обука за заштита од дискриминација, поголемиот дел (сооднос 5 со 1) одговориле дека вработените учествувале во обука за заштита од дискриминација. Само од Агенцијата за вработување одговориле негативно. Сепак, се препорачува обуките за дискриминација да се зачестат за вработените во институциите во општина Тетово и да ги опфатат сите институции, но и да се продолжи со други понапредни нивоа на обука.

Од отворените прашања за институциите, во кои се бара појасно објаснување на работата на институцијата во делот на заштита од дискриминација, одговорите се различни, апстрактни и површни. Така, во сите институции, освен во Основниот суд, Полициската станица Тетово и Комисијата за еднакви можности каде одговориле дека се применува Законот за спречување и заштита од дискриминација, не дале изричен одговор кои акти ги има и ги применува институцијата по однос на заштитата од дискриминација. Некои одговориле дека такви акти не постојат во институцијата, како на пример во Основниот суд и Полициската станица Тетово, додека останатите само кажале дека се применува Законот за спречување и заштита од дискриминација. Овие одговори се проблематични и се косат со одговорите дека постои соодветно законодавство за заштита од дискриминација, а изгледа институциите не знаат кое е тоа применливо законодавство.

И по однос на прашањето за појава и справување со случаи на дискриминација во конкретната институција, некои од институциите (Агенцијата за вработување) одговараат со тоа дека нема пријавени случаи на наводна дискриминација, па следствено не морале да постапат, додека други одговориле генерално (Општината, Основниот суд и Полициската станица Тетово). Центарот за социјална работа наведува дека ги упатува странките да се обратат до Народниот правобранител.

Институциите даваат премногу генерални одговори по однос на прашањето за преземените мерки за заштита од дискриминација. Поголемиот дел на институциите одговараат на ова прашање дека ништо не се превзема (Агенцијата за вработување и Полициската станица Тетово), додека некои одговараат со тоа дека се следат обуки (Основниот суд, Општината, Центарот за социјална работа и Комисијата за еднакви можности), и се усвојуваат акциски планови (Општината и Комисијата за еднакви можности). Ова повторно укажува дека институциите не се многу спремни за ефикасна борба против дискриминацијата или промоција на еднаквоста.

По однос на видот на дискриминација, поголемиот дел на институциите сметаат дека не постои дискриминација во нивната институција, додека од тие кои даваат одговор, сметаат дека индиректната дискриминација е форма на дискриминација која се појавува најчесто во нивната институција. Што се однесува на истото прашање, но на ниво на општина, поголемиот дел на институциите сметаат дека во општина Тетово,

исто така, се појавува индиректната дискриминација (седум институции). Фактот што поголем дел од институциите сметаат дека се појавува индиректна дискриминација укажува на тоа дека институциите немаат јасно познавање за различните појавни форми на дискриминација како правни институти.

Во однос на прашањето за основата на дискриминација која се појавува во општина Тетово, доминира дискриминацијата по основа на политичка припадност. Така, 5 институции сметаат дека постои дискриминација по основа на политичка припадност, 2 сметаат дека постои дискриминација по основа на пол и род и 1 институција тврди дека постои етничка дискриминација, 1 по основа на попреченост, 1 по основ на возраст и 1 по основ на социјална положба. Овие одговори се совпаѓаат со општата констатација дека во Република Македонија дискриминацијата врз основ на политичка припадност е најзастапена.

Од граѓанските организации во Општина Тетово, земени се податоци од: Лоја, Црвен Крст, Сонце и Женски форум Тетово.

Во општина Тетово сите граѓански организации сметаат дека постои дискриминација. Исто така, повеќето граѓански организации, освен Лоја, сметаат дека во општина Тетово некои групи се попогодени од дискриминаторски практики од други групи.

Исто така, помеѓу граѓанските организации во општина Тетово постои усогласеност дека граѓаните не се запознаени со законодавството за заштита од дискриминација (освен Сонце), ниту со механизмите и институциите за заштита од истата. Потребни се мерки за подигнување на свеста кај граѓаните за законодавството, механизмите и институциите за заштита од дискриминација. Поради тоа, граѓанските организации од општина Тетово предлагаат различни мерки за подигнување на свеста кај жртвите н.а дискриминација за пријавување на случаевите, особено едукација на населението, промоција на толеранцијата и еднаквоста, како и подигнување на свеста кај самите ранливи заедници за препознавање на дискриминацијата.

По однос на прашањето на препознавање на дискриминацијата, поголемиот дел на граѓански организации сметаат дека граѓаните ја препознаваат дискриминацијата. Но, загрижува фактот дека според најголемиот дел на граѓанските организации, со исклучок на Лоја, граѓаните не ја пријавуваат дискриминацијата. Ова се потврдува и со фактот што, сите граѓански организации сметаат дека бројот на пријавени случаи на дискриминација не кореспондира со вистинската реалност на постоење на дискриминација. Овој податок е загрижувачки затоа што укажува на непознавање или недоверба кон механизмите на заштита, ако може да заклучиме дека граѓаните ја препознаваат, но не ја пријавуваат дискриминацијата.

Половина од анализираниите граѓански организации од општина Тетово преземаат промотивни мерки во делот на недискриминацијата и активни се во заштитата од дискриминација. Но, тие се едногласни по однос на прашањето дека не примаат претставки против дискриминација, иако дел на граѓански организации сметаат дека истите имаат капацитет да се справат со случаи на дискриминација. Граѓанските организации не ги претставуваат граѓаните пред судските органи во случаи на заштита од дискриминација. Токму поради тоа, граѓанските организации предлагаат нивна поголема соработка, поголема обука во областа на недискриминацијата, вмрежување,



подобрување на човечките ресурси и слично.

Од аспект на погодените групи, постои поделеност помеѓу граѓанските организации, што може да е резултат од нивниот предмет на работа. Поконкретно, најмногу доминира мислењето за дискриминација на припадниците на социјално загрозените групи, потоа на ромската заедница, жените, децата и жртвите на семејно насилство.

Во општина Тетово има неколку случаи на пријавена дискриминација кои се објаснуваат. Така, има пријавена дискриминација на граѓани Роми на кои не им била укажана прва помош при сообраќајна несреќа (Црвен крст). Дополнително, здружението Женски форум Тетово ја проблематизира и ниската застапеност на жените вработени во општина Тетово.

И по однос на заштитените групи, граѓанските организации во општина Тетово искажуваат подготвеност за давање помош при дискриминација на различни категории на лица. Така, постојат граѓански организации кои како целни групи ги имаат Ромите, децата, жените, лицата со попреченост, жртви на домашно насилство, корисници на дроги, сексуални работници и слично.

#### 6.2.2. Резултати од работната средба

Работната средба со заинтересираните чинители во општина Тетово е одржана на 13 октомври 2016, во просториите на граѓанската организација Женски форум, Тетово. На истата присуствуваа претставници на граѓански здруженија, членови на Комисијата за односи меѓу заедниците и претставник од Центарот за социјална работа од Тетово. На работната средба беа презентирани наодите од иницијалната анализа.

Присутните имаа прашања од аспект на методологијата на истражувањето и целта. Присутните генерално ги прифатија заклучоците кои произлегуваат од истражувањето, а во правец дека: општината има воспоставено добра соработка со граѓанскиот сектор кој е вклучен во процесите што се одвиваат на локално ниво, но потребно е граѓанскиот сектор да биде поактивен; општинската администрација нема доволно познавање за концептот на еднаквост и недискриминација и затоа и не го применува целосно во своето работење па потребно е да се вработуваат поквалитетни и деполитизирани кадри во општината, истите да се обучуваат и да се мотивираат да останат подолго, а не често да се менуваат со нови како што е моменталната практика. Треба да продолжат обуките на администрацијата и Советот за прашањата на еднаквост и недискриминација, за што е дадена препорака со Деловникот за работа на Советот да се обврзат советниците, посебно на почеток на мандатот, да мораат да посетуваат обуки за еднаквост, дискриминација и човекови права со цел Советот да стане повидлив на локално ниво. Не постои стратешки и системски приод кон вклучување на концептот на еднаквост и недискриминација во главните текови и потребно е подигнување на јавната свест за препознавање, пријавување и процесирање на случаи на дискриминација преку организирање на информативни кампањи и обуки за антидискриминација. Во таа насока се истакна и потребата да се работи со новинарите и нивно сензибилизирање за оваа тема, бидејќи како што се истакна секоја активност која е во полза на граѓаните треба да биде медиумски покриена. Дополнително,

потребно е стандардизирање на процедурите за собирање на податоци разделени по пол и етничка припадност. За крај, се истакна и потребата за давање на поголема улога и значење на Комисијата за односи меѓу заедниците и обезбедување на континуитет на членството во локалните Комисии со цел пренесување на знаења (институционална меморија). Се разговараа и конкретни прашања од интерес на општина Тетово, како што е неодоенето на децата на училиште и се истакнаа потребата од поголема ангажираност на општинските власти во создавање на можности за интеракција помеѓу децата од различните етнички заедници, кои моментално учат во различни смени.

### 6.3. Завршни согледувања

Стратешките документи на општина Тетово се усвојуваат во посебно предвидени процедури, а општината има воведено и ИСО стандарди од 2010 година. Процесот на усвојување на стратешките документи е партиципативен, со вклучување на сите засегнати страни, вклучувајќи ги и целните групи. Сепак, комуникацијата со граѓаните и со припадниците на ранливите групи треба да биде поорганизирана, а не да се базира на повремени и наменска комуникација (за одреден документ). Спротивно, треба да се постави на оддржлива основа, со што ќе се овозможи подготовка, но и ефикасност во имплементацијата. Општинската администрација и Советот треба да продолжи со обука во областа на недискриминација, по можност и на понапредни нивоа.

Во стратешките документи декларативно се запазува начелото на недискриминација, но нема доволно застапеност на делови за посебни ранливи групи, ниту анализа како би се одразила конкретната стратегија на посебните групи, што треба да се подобри. Стратешките документи ги предвидуваат надлежните институции и се запазува начелото на прогресивна реализација донекаде. Но, од друга страна голем дел од стратешките документи нема буџетска рамка, некои немаат ниту индикатори за мерење на успехот, некои немаат ниту оперативни планови, ниту временска рамка. Ова покажува и неконзистентност по однос на процедурите за усвојување на стратешките документи. Затоа, треба да се види дали стратешките документи се усвојуваат според предвидените процедури, со цел овие содржински елементи да бидат запазени во иднина. Исто така, се наметна како потреба и собирање на разделени податоци по пол и етничка припадност.

По однос на евалуацијата, може да се издвојат најмногу забелешки. Пред се, не се гледа дека има активно учество на целните групи. Најмногу недостатоци има при оценувањето на ефектите на спроведената стратегија. Во најголем број од стратешките документи не се предвидени посебни алатки за евалуација или само-евалуација, ниту пак се прави надворешна евалуација; не е предвидена ex post евалуација; не постои механизам или форма за објавување на резултатите од стратегиите или за ревидирање на самите стратегии; и во ниту еден стратешки документ нема механизми за собирање на податоците на локално ниво или база на податоци. Поради тоа, во иднина мора да се преземаат мерки со цел не само усвојувањето, туку и спроведувањето да се мери, со што се отвара добра основа за долгорочна работа во иднина.

Според одговорите на институциите, во општината постои законодавство и механизми за заштита од дискриминација. Сепак, прво институциите сметаат дека тоа законодавство и институциите не се ефикасни. Од друга страна, загрижува фактот што самите институции не знаат кои се интерни акти или кое е применливото

законодавство за заштита од дискриминација. Повеќето одговори се доста генерални. Ова значи потреба од преземање на мерки за обука за запознавање со применливото законодавство и надлежноста на институциите, со цел подигнување на капацитетите на институциите за борба против дискриминација.

Институциите во општина Тетово се поделени помеѓу себе во одговорите дали во општината постои дискриминација или не. Според институциите, домира дискриминацијата врз основ на политичка припадност. Повеќето институции работат на случаи на дискриминација и најголемиот дел ги примаат претставките и ги решаваат случаите (а не само да ги евидентираат како такви).

Граѓанските организации, не изгледаат подготвени да одговорат на предизвиците во борбата против дискриминацијата. Иако, во општина Тетово постои поголема разновидност на граѓанските организации по однос на целните групи. Сепак, истите не примаат претставки против дискриминација. И на работната средба беше укажано на потребата за зајакнување на граѓанските организации и нивна поголема ангажираност на полето на заштитата од дискриминација. Граѓанските организации во Тетово сметаат дека во општината постои дискриминација и тоа доминира дискриминацијата кон Ромите, жените, децата и социјално загрозените групи. Граѓанските организации сметаат дека граѓаните не се запознаени ниту со законодавството, ниту со механизмите за заштита; дека граѓаните не ја пријавуваат дискриминацијата, што укажува на фактот дека граѓаните или не ја препознаваат или имаат недоверба во институциите за заштита од дискриминација. Граѓанските организации сметаат дека немаат капацитет, иако преземаат промотивни мерки за ефикасна борба против дискриминацијата. Сите овие заклучоци ја наметнуваат потребата од поголема едукација и информираност на граѓаните за законодавството, институциите и механизмите за заштита, како и поголема обука на институциите и граѓанските организации преку давање поголема помош од јавен сектор, човечки ресурси, обука, вмрежување и слично.

За крај се истакна и потребата за зајакнување на локалната инфраструктура за еднаквост, посебно локалните Комисии, кои се во овој момент доста слаби.

## **7. Општина Штип**

Во општина Штип влегуваат 71 населено место и има и има 47 796 жители од кои 41 670 Македонци, 2195 Роми, 2074 Власи, 1272 Турци, 294 Срби, 12 Албанци, 11 Бошњаци и 265 останати граѓани.

7.1.      Анализа на стратешките документи во општина Штип

7.1.1.    Анализа на процесот на донесување на стратешките документи

Во процесот на планирање, граѓаните или формални и неформални таргет групи се вклучени во сите фази на планирање и изработка на стратешки документи ( Стратегии, Акциони планови и друг вид на документ ). Тие се вклучени во фазата на иницирање, во работните групи за изработка на стратешкиот документ како и во јавните расправи по предлог – документот.

Општина Штип има интерни пишани процедури и усвоени ИСО стандарди. За стратешките документи граѓаните се информираат на интернет страната на општина Штип или директно во канцеларијата на одделението за стратешко планирање и ЛЕР. Одговорен за стратешкото планирање е лице од одделението за стратешко планирање и ЛЕР, а во одредени ситуации и други сектори кои креираат стратешки документи специјално од своја област. За лицето од одделението за стратешко планирање и ЛЕР биле организирани многу обуки и истото лице има над 15 години работно искуство во оваа област. Некои вработени во локалната администрација имаат добиено обуки за стратешко планирање, независно во кој сектор е вработен службеникот. Дел од вработените во локалната администрација, исто така имаат поминато обуки во доменот на стратешкото планирање.

При процесот на планирање, податоците се добиваат од Заводот за статистика, базите на податоци кои ги имаат институциите, како и од податоците од спроведените анкети.

#### 7.1.2. Анализа на содржината на стратешките документи

Стратешките документи се во согласност со постоечкото законодавство и политики за заштита од дискриминација и промоција на правото на еднаквост. Постојат оперативни (годишни планови) поврзани со стратешките документи. Нема точни индикатори поврзани со активностите (пр. дали има процентуално искажано зголемување/намалување на некоја бројка). Запазен е принципот на прогресивна реализација (дел по дел врз основа на показатели). Сите документи имаат анализа и резултати, но не се обработени во детали со бројчани параметри (индикатори). Во некои стратешки документи има буџет и извори на финансирање, во некои документи нема. Во стратешките документи има предвидено индикатори за мерење на успехот/остварувањето на целта. Во речиси сите стратешки документи се предвидени партнерства и соработка со надлежни институции.

#### 7.1.3. Анализа на спроведување, набљудување и оценка/евалуација на стратешките документи

Стратешките документи се креирани за целните групи и голем дел од предвидените активности се насочени за нивно вклучување во имплементација. Во зависност од проектот, зависи и вклученоста на целните групи. Тешко се координираат активностите, се уште не е постигнат степенот на професионална соработка во однос на спроведување/ реализација.

Недостасуваат јасни показатели за активностите коишто се спроведени и нема дефинирани механизми за набљудување, односно кој и во кој период би го правел набљудувањето и недостасуваат инструменти за набљудување. Не постојат јасни показатели за оценување на ефектот од спроведените активности. Не се реализира *ex ante/ex post* вреднување и нема дефинирани рокови и методологија за среднорочно вреднување на постигнатите резултати. Не е дефиниран партиципативен модел на набљудување и вреднување, во којшто ќе се вклучат претставници на граѓанските организации, стручната јавност и засегнатите страни за процесот да биде транспарентен и помогне во поквалитетни резултати кои ќе и послужат на општина

Штип. Не се забележани во документите и во праксата активности кои се преземаат после резултатите од вреднувањето

## 7.2. Одговори на прашалници

Шест соговорници сметаат дека во нивните институциите од коишто доаѓаат имаат соодветно и применливо законодавство во областа на заштитата од дискриминацијата. Половина од соговорниците, односно петмина, дале потврден одговор дека се запознаени со содржината на Законот за спречување и заштита од дискриминација. Четворица од соговорниците одговориле дека постои применливо законодавство за заштита од дискриминација.

Половина од соговорниците сметаат дека во општина Штип има соодветни интерни акти кои ја уредуваат проблематиката врзана за недискриминацијата. Но, овде треба да се има предвид дека поголем дел од соговорниците се претставници на институции на централно ниво, кои имаат свои подрачни одделенија во општина Штип, и немаат доволен увид во интерните акти на општината. Само тројца од соговорниците сметаат дека во општината има соодветни интерни акти кои се прилагодени со Законот за спречување и заштита од дискриминација, но доколку одговорот на ова прашање се спореди со одговорот на претходното, ќе се заклучи дека дел од соговорниците даваат одговор со претпоставка, а не со тврдење, бидејќи претходно одговараат дека не се запознаени со постоење на интерните акти. Половина од соговорниците сметаат дека локалните институции имаат доволен капацитет за ефикасно справување со дискриминацијата, за која што половина од соговорниците сметаат дека постои во Штип.

Четворица соговорници од вкупно десет одговориле дека нивните институции работат на полето на дискриминацијата, иако сите тие се институции од јавен сектор и се подразбира дека во својата работа треба да имаат активности во овој домен. Само четворица од соговорниците одговориле дека нивните институции работат на прашањата врзани за дискриминација, односно на претставки, анализи, обуки и сл, што е разбирлива бројка бидејќи малку се институциите кои имаат ваков мандат. Но, сепак, загрижува сосема малиот број на институции, односно две институции, кои работат на промоција на недискриминацијата, бидејќи се претпоставува дека голем дел од институциите може да преземат превентивни мерки од дискриминација. Ниту една институција, според одговорите на соговорниците, не работи по претставки за заштита од дискриминација. Шест соговорници истакнале дека улогата на нивната институција, во постапката за заштитата од дискриминација, е да се евидентира случајот и да се достави до соодветната институција, а ниту една институција, според соговорниците, не врши заштитна функција во доменот на дискриминацијата. Но затоа, пак, шестмина одговориле дека нивните институции вршат превентивна улога, што во голем степен не е конзистентно со нискиот број на институции кои вршат промоција на концептот на недискриминација, што претставува една од активностите во функција на промоцијата. Четири институции имаат добиено претставка/поплака за дискриминаторско однесување на вработен во институцијата кадешто работат. Овде, сепак, треба да се има предвид дека поголем дел од соговорниците се вработени во државни органи и се претпоставува дека ваквите пријави се однесуваат на вработени кои не се само до нивните подрачни одделенија туку до институцијата воопшто. Шест соговорници одговориле дека вработени од нивните институции учествувале на обуки во доменот на недискриминацијата што претставува солидна бројка и укажува на

висок интерес за вакви обуки и од страна на институциите и од страна на вработените.

На прашањето: Кои акти од областа на недискриминацијата постојат во вашата институција, претставникот на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување одговори дека правата кои произлегуваат од Законот за пензиско и инвалидско осигурување се однесуваат за сите без разлика на полот, расата или етничката припадност. Аналогно на основниот закон се уредени и другите акти на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување. Не постојат општински акти, но постои локален Акциски план за еднакви можности во општината во кој се третира проблемот со дискриминацијата. Останатите институции не одговориле на ова прашање или пак, истакнуваат дека немаат ваков тип на правни акти. На прашањето: како се справува вашата институција со пријавени случаи на наводна дискриминација? Што прави по однос на еден таков случај, претставникот на општината одговори дека им се помага на граѓаните да дојдат до соодветните институции кои се одговорни за решавање на проблемот. Мал дел од институциите истакнуваат дека ги упатуваат случаите до Комисијата за заштита од дискриминација. Најголем дел од соговорниците истакнуваат дека не постои дискриминација. Претставникот на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување истакнува дека тоа се решава со интерните акти и со начелото на еднаквост. Како најчести облици на дискриминација се наведуваат вознемирувањето и индиректната дискриминација. Само двајца соговорници ги посочуваат индиректната дискриминација и вознемирувањето. Дел од нив одговараат дека етничката припадност и политичката припадност се најчестите основи за дискриминација. Претставникот на општината одговори дека се тоа полот и возраста. Само еден соговорник одговорил дека институцијата работи на спречување на дискриминацијата. Претставникот на општината одговори дека во средните училишта направиле анкета за поимот на дискриминација и колку учениците се запознаени со овој поим. Потоа, одржале предавања на учениците за тоа што претставува дискриминацијата, како да ја препознаат и како да се справат со неа. На крај се објавил прирачник за дискриминацијата на тема „Запознавање на младите со концептот на дискриминација и механизмите за заштита од нив“ и истото го дистрибуирале низ училиштата. Во рамките на активностите на овој план беа извршени и обуки за членовите на општинскиот совет за поимот на дискриминација.

Координаторот за еднакви можности на општина Штип гостувал на локалните медиуми за објаснување на спроведувањето на концептот на недискриминација како и успешно спроведување на Законот за спречување и заштита од дискриминација. Исто така се организираше и трибина во соработка со Министерството за труд и социјална политика.

Претставниците на здруженијата на граѓаните сметаат дека во општина Штип постои дискриминација и сметаат дека некои групи се поголемо од дискриминацијата во однос на други групи. Поголемиот дел од нив сметаат дека граѓаните не се доволно запознаени со законодавството кое се однесува на недискриминацијата, како и со механизмите и институциите за заштита од дискриминација. Сите претставници на граѓанските организации одговориле дека граѓаните ги препознаваат дискриминаторските однесувања во нивната општина, а поделено е мислењето дека граѓаните ги пријавуваат случаите на дискриминација. Поделени се и мислењата дека граѓанските организации во општина Штип имаат капацитет да се справуваат со

случаи на дискриминација, но сите даваат потврден одговор дека нивната организација презема заштитна и промотивна функција во доменот на дискриминацијата. Во општина Штип граѓанските организации кои беа консултирани примале претставки во доменот на дискриминацијата, но никоја од нив не претставувала граѓанин или група на граѓани пред судските органи.

Според претставниците на граѓанските организации, најдискриминирани групи во општина Штип се Ромите. На сите граѓански организации кои беа интервјуирани, главни целни групи им се Ромите. Тие објаснуваат дека граѓаните од ромската етничка заедница се дискриминирани бидејќи им е ограничен пристапот во јавните објекти, како што се на пример кафулињата. Друг претставник на граѓанска организација дава пример како пред една и пол година двајца млади Роми не биле пуштени да влезат во кафуле, наводно немало место. Минатата година им бил забранет влез во базен.

Претставниците на граѓанските организации објаснуваат дека во заштитата од дискриминација се вклучени на тој начин што вршат пријавување до надлежните институции, даваат правен совет и даваат соопштенија за медиумите во ситуација на случаи на дискриминација. Граѓанските организации сметаат дека се потребни семинари, подигнување на свеста на целните групи и медиумски активности за да се намали дискриминацијата во општината. Тие сметаат дека граѓанските организации треба да преземаат повеќе активности во форма на кампањи и да реализираат повеќе проекти во доменот на недискриминацијата

### 7.3. Резултати од работната средба

Работната средба се реализираше во Штип на која присуствуваа претставници од истражувачкиот тим и претставници на три здруженија на граѓани кои што работат со Ромите како целна група. Претставници на локалните и државните институции како и претставници на други здруженија на граѓани не присуствуваа и покрај тоа што беа поканети од страна на организаторот. Заради ова, поголем дел од разговорот беше насочен кон проблемите со дискриминацијата кои ги имаат припадниците на ромската етничка заедница и како тие да се надминат со ангажирање на граѓанскиот сектор, општината и државните институции. Од работната средба произлезе заклучокот дека само селектирани здруженија на граѓани се вклучуваат во активности кои ги презема општина Штип во процесот на подготовка и реализација на одредени активности; општината е заинтересирана да соработува со здруженијата на граѓани само доколку таа е носител на активноста а предлогот на проектот да биде подготвен од страна на здружение на граѓани; општината нема интерес да ги реши проблемите на Ромите со домувањето и да обезбеди соодветна патна и канализациона инфраструктура; беа посочени проблемите со сегрегацијата на децата Роми во образованието, како резултат на реонизацијата така и како резултат на категоризацијата на дел од нив како деца со посебни потреби; беше посочен проблемот на невклученост на Ромите во државната и локалната администрација; беше потенцирано дека во последно време почнуваат да се јавуваат странски донатори и да го заживуваат граѓанскиот сектор во општина Штип. Беше препорачано општината да биде повеќе отворена кон граѓанскиот сектор во процесот на планирање и спроведување на одредени проекти.

#### 7.4. Завршни согледувања

Според анализата на стратешките документи и пополнетите прашалници, може да се заклучи дека имало консултативен планирачки процес со вклученост на граѓанските организации и останатите институции, но од разговорот со претставниците на здруженијата на граѓаните, за време на работната средба, се доби впечаток дека општината не е сосема отворена во планирањето на стратешките акти. Транспарентноста е обезбедена со истакнување на стратешките документи на официјалната веб страница на општината и преку истакнување на активностите. Може да се заклучи дека стратешките документи се во согласност со постоечкото законодавство, стратегиите планираат донесување на акциони планови, но некои од нив имаат а некои немаат буџет. Предвидени се индикатори за мерење на успехот, но недостасуваат јасни процедури за процесот на набљудување и процедури за краткорочно, среднорочно и завршно оценување на ефектите од спроведувањето на активностите од стратешките документи.

Претставниците на институциите генерално се запознаени со законодавството во доменот на недискриминацијата, но поголемиот дел од нив не веруваат во постоењето на нормативен и институционалниот капацитет на локално ниво за заштита од дискриминација. Загрижува малиот број на институции кои работат на промоција на недискриминацијата и преземаат било какви активности во овој домен. Малку институции имаат акти кои се однесуваат на недискриминацијата, а за поздравување е донесувањето на Акцискиот план на општина Штип за еднакви можности. Институциите немаат доволен капацитет за активности кои вклучуваат заштита и промоција на дискриминацијата. Загрижува одговорот на голем дел од соговорниците кои тврдат дека во нивните институции и во општината нема дискриминација, а тие коишто ја препознаваат велат дека е најчесто индиректна или вознемирување врз основа на етничка или политичка припадност. Позитивни се медиумските и едукативните активности коишто ги презема општинската Комисија за еднакви можности.

Според претставниците на здруженијата на граѓани, во општина Штип постои дискриминација и граѓаните не се доволно запознаени со законодавството. Здруженијата немаат доволен капацитет да имаат улога во заштита од дискриминација и да преземаат промотивни активности. Недостасуваат семинари и работилници за подигнување на свесноста на граѓаните и јакнење на капацитетите на граѓанските организации и институциите во доменот на недискриминацијата.

### 8. Општина Шуто Оризари

Општина Шуто Оризари се наоѓа во Скопската котлина, во северниот дел на градот Скопје и претставува составен дел на градот. Таа е лоцирана на северниот дел на градот и се граничи со општините Бутел и Чучер Сандево и зафаќа површина од 7,48 km<sup>2</sup> со густина на населеност од 2.943,75 жители/km<sup>2</sup>.<sup>3</sup> Во состав на општината влегува селото Горно Оризари. Од вкупното население, според последниот попис, Општина Шуто Оризари брои 17.357 жители од кои 962 (5,5%) Македонци, 13.311 (76,6%) Роми, 2.594 (14,9%) Албанци, 138 (0,7%) Бошњаци, 55 (0,3%) Турци 44 (0,2%) Срби, 253 (1,4%) останати.



## 8.1.       Анализа на стратешките документи

Во рамките на иницијалната анализа детално е разгледан еден важечки стратешки документ и тоа: Стратегија за локален економски развој на општина Шуто Оризари за периодот 2014-2020 година и истиот е усвоен од страна на Советот на општина Шуто Оризари

### 8.1.1.    Анализа на процесот

Анализираниот стратешки документ подготвен од страна на општина Шуто Оризари обезбедува вклученост на различни чинители, од раководителите на секторите во администрацијата, до државните институции, со цел обезбедување на точни податоци, како и до граѓански организации и самите граѓани, кои учествувале на две работилници одржани во процесот на подготовка на Стратегијата. Странските донатори се јавуваат како иницијатори и поддржувачи за изработка и на овој стратешки документ, во случајот Институт Отворено општество од Будимпешта.

Стратегијата за локален економски развој на општина Шуто Оризари е изработена со примена на концептот на локално планирање засновано врз принципите на партиципативност, транспарентност и еднаквост на сите засегнати поединци, групи, организации, установи и институции во локалната заедница и градот Скопје. Следењето на наведените принципи овозможува одржлив економски развој на општината и подобрување на квалитетот на живот на граѓаните. Заради застареноста на дел од податоците достапни од Заводот за статистика (како што е пописот на населението од 2002 година), а со цел на снимање на реалната состојба во општината, беа испратени официјални дописи со барање на податоци до следните институции: Завод за статистика, Агенција за вработување, Централен регистар, Центар за социјални работи, Јавно комунално претпријатие на град Скопје, Управа за јавни приходи, и ЕВН Македонија. Истовремено, беше спроведено и теренско и анкетно истражување на состојбата во општина Шуто Оризари. Во овие истражувања беа вклучени граѓаните и релевантните институции, како основните училишта и градинката, здравствениот дом и приватните здравствени установи, пазарот во Шуто Оризари, народната кујна и Јавна Установа Меѓуопштински центар за социјална работа на град Скопје - Одделение за остварување на правата од социјална и детска заштита на подрачје Шуто Оризари. Во периодот од март до мај 2014 година, се одржаа две работилници со граѓани и четири работилници со локалните власти и претставници од институциите, со цел идентификување на проблемите и потребите во општината, стратешка анализа на постоечката ситуација т.е. SWOT анализа, и дефинирање на визијата и стратешките развојни цели. Изработената стратегија за локален економски развој вклучува анализа на состојбата во општина Шуто Оризари, SWOT анализи, дефинирана визија и стратешки цели, како и акциски планови за секоја идентификувана стратешка цел за подобрување на економскиот развој на општината и квалитетот на животот на граѓаните. Работната група беше составена од претставници на локалните институции, други заинтересирани страни, граѓански организации и индивидуи.

Овој стратешки документ е усвоен од Советот на општина Шуто Оризари.

Општината се уште нема усвоено стандардизирана процедура за изработка на стратешките документи т.е. нема ИСО стандардизација.

### 8.1.2. Анализа на содржината

Стратегијата за локален економски развој на општина Шуто Оризари за периодот 2014-2020 година претежно е фокусирана на развој на инфраструктурата во општината, а дава и преглед на социјалната слика на општината, презентирајќи ги групите кои живеат во социјален ризик. Нема конкретни мерки или активности за недискриминација, ниту пак одредени мерки на хоризонтално ниво. Поставени се пет (5) конкретни цели: 1. Подобрување на квалитетот на предучилишното, основното и средното стручно образование 2. Подобрување на здравствената заштита 3. Подобрување на социјалната заштита 4. Проширен обем со културна содржина 5. Подобрување на условите за спорт и рекреација за што и се предвидени активности и буџет.

Постојат обиди за ставање акцент на здравјето на жената, преку иницијативата за отворање на гинеколошка амбуланта, како и подигнување на свеста за родово базираното насилство и семејното насилство.

Комисијата за еднакви можности на жените и мажите при Советот на општина Шуто Оризари постои само формално и нема изготвено Програма за работа.

Што се однесува до буџетот, за планираните активности е предвиден конкретен буџет. Се остава општината тоа да го испланира со годишни планови или да го обезбеди преку донатори.

### 8.1.3. Анализа на спроведувањето и оценката

Стратегијата е операционализирана преку Акциски план, области на дејствување, стратешки цели и конкретни мерки. Досега, не е направена евалуација, а и не може да се зборува за проценка на нивото на спроведување на стратешкиот документ, бидејќи истиот е прв и неговото спроведување е во тек, но може да се направи проценка на досега спроведеното од истиот, наспроти планираното.

Што се однесува до предизвиците, не може да се забележи дека постои прогресивна реализација, иако за поголем дел од активностите има наведено буџет.

Нема индикации дека целните групи се вклучени во спроведувањето или во оценката на документите.

Во документите не се предвидува вршење на проценка на спроведувањето на стратешките документи преку само-оценување, надворешна проценка, екс-пост евалуација, ниту пак се предвидуваат одговорни лица/институции кои би ја вршеле таа проценка.

## 8.2. Анализа на состојбите

### 8.2.1. Одговори на прашалници

Од анализата на прашалниците може да се заклучи дека постојат идентични ставови помеѓу институциите и граѓанските организации за постоењето на

дискриминација во самата општина Шуто Оризари, како и за нефункционалноста и ефикасноста на институционалната инфраструктура за борба против дискриминацијата на локално ниво. Само една од институциите одговорила дека е запозната со Законот за спречување и заштита од дискриминација, како и дека постојното законодавство и механизми не се ефективни за примена. И институциите и граѓанските организации ги наведуваат следниве форми како најзастапени, и тоа: директна и индиректна дискриминација, вознемирување, инструкција за дискриминација. Што се однесува до дискриминаторските основи, најзастапена е дискриминацијата по основ на етничка припадност, хендикеп и сексуална ориентација, но и по политичка припадност.

Од друга страна, сите граѓански организации сметаат дека има дискриминација во општината, што упатува на високата свесност и препознавање на дискриминацијата како појава. Дополнително, граѓанските организации сметаат дека некои групи, како што се Роми со понизок социјален статус, лица со попреченост, жени, групи во социјален ризик, ЛГБТИ заедницата, лица со определена политичка припадност, се попогодени од дискриминацијата. Сите анализирани институции, основното училиште, градинката, Центарот за социјална работа, здравствениот дом, сметаат дека во општината нема применливо законодавство за заштита од дискриминација како и соодветни локални институции кои имаат капацитети ефикасно да се справат со дискриминацијата. Од друга страна сите граѓански организации сметаат дека граѓаните во општината не се запознаени со механизмите и институциите за заштита од дискриминација и дека постои висок степен на непријавување на ваквите случаи. Дополнително, граѓанскиот сектор е свесен дека постоечките граѓански организации во општината немаат капацитет (финансиски, институционални, човечки) да се справат со случаите на дискриминација и нивно понатамошно проследување до одговорните институции.

Во ни една од институциите не постојат (или не знаат дека постојат) интерни акти кои уредуваат прашања за заштита од дискриминација. И градинката и училиштето упатуваат на Законот за социјална заштита, Законот за детска заштита и сл. Ова го оневозможува системскиот приод кон прашањето на справувањето со дискриминацијата на локално ниво. Повеќето анализирани институции и граѓански организации сметаат дека работат како на промоција така и на заштита на концептот на еднаквост и превенција од дискриминација. Повеќето институции сметаат дека немаат мандат за работа на претставки и не објаснуваат како се справуваат со пријавените случаи на наводна дискриминација, т.е. немаат ни една претставка.

Ниту една институција не смета дека некогаш дискриминарала, ниту пак добила претставка или поплака за дискриминаторско постапување на вработен во односната институција, а сите институции учествувале на обука за заштита од дискриминација. Исто, ни една од граѓанските организации, освен учество на обуки организирани од различни организации активни на национално ниво, немаат посебни активности во полето на недискриминацијата.

Граѓанските организации и институциите сметаат дека за подобрување на состојбата во општина Шуто Оризари во делот на намалување на дискриминацијата потребно е систематски пристап, но не само во рамките на општината, туку и подобрување на имиџот и едуцирање на националните институции за коректен однос кон оние кои доаѓаат од општинските институции и се соочуваат со дискриминација од страна на истите заради тоа што се од општина Шуто Оризари. Исто така, се наведува дека е потребно граѓанските организации да бидат поктивни и да им пријдат на

институциите како партнери во заштитата од дискриминација и заеднички да делуваат во ова поле.

### 8.2.2. Резултати од работната средба

Работилницата за проценка на капацитетите на различни чинители во борба против дискриминација во општина Шуто Оризари е одржана на 28 октомври 2016 во просториите на градинката. Беа присутни 8 претставници од општинската администрација (раководители на сектори и директори на институциите на локално ниво т.е. основното училиште, градинката), и претставници на граѓанскиот сектор. На работилницата накратко се презентирани наодите од иницијалната анализа.

Според дискусијата, може да се заклучи дека граѓаните сметаат дека постои дискриминација, ама не знаат каде да се обратаат, што наведува на заклучок дека луѓето се веќе освестени дека освен по етничка основа, се дискриминирани и по други основи (социјален статус, род/пол и сл.). Дискриминацијата веќе почесто се препознава, благодарение на разните обуки и самиот термин соодветно се разбира.

Еден од поголемите проблеми што беше истакнат е дискриминацијата на Ромите т.е. враќање на лицата од граници, така што мораат да носат со себе потврди дека се во работен однос доколку излегуваат надвор од земјава како гаранција дека ќе се вратат.

Постои дискриминација и меѓу институциите (пр. ги нарекуваат вработените во општината како Шуткари). Она што е перципирано од стана на присутните е дека главни “дискриминатори” се лица на пониски позиции во институциите. Во таа смисла, потребни се обуки за заштита од дискриминација на лица вработени во државната администрација, но и во банки, болници, продавници и сл., односно обуки за вработени во услужни дејности/сервиси и во јавен и приватен сектор. Во многу институции, доколку вработените „згрешат“ нешто, како казна ги праќаат во подрачните единици во општина Шуто Оризари

Интересно е да се обучат дел од граѓанските организации за тестирање на дискриминација како алатка за докажување на дискриминацијата. Дополнително, никогаш не е доволно да се работи на подигање на јавната свест за појавата на дискриминација, стереотипи, предрасуди и нивното влијание.

Од аспект на децата, потребно е да се обезбедат услови за живот на најранливите категории на граѓани (има 100-150 деца од семејства под социјален ризик). Во училиштата посебно присутна е дискриминација по социјален/општествен статус и треба да се работи со родителите на децата во училиштата. Потребно е да се најде системско решение за надминување на јазот и да се обезбеди пристапност до градинки и училишта за социјално ранливи категории.

### 8.3. Завршни согледувања

Постои целосна отвореност на општина Шуто Оризари за соработка со граѓанскиот сектор, што е доста важно имајќи предвид дека постои развиен граѓански сектор во општината. Потребно е да се зајакне капацитетот и на двете страни преку

заеднички акции и континуирана соработка. Граѓанските организации треба да им пристапуваат на институциите, кои се целосно отворени за соработка.

Сепак, општината се уште нема стандардизиран и целно-насочен пристап кон планирањето и спроведувањето на активностите и мерките предвидени со стратешките документи и локални акциски планови. Во следните циклуси на планирање се препорачува да се надмине оваа состојба преку посеопфатна имплементација според ИСО стандардите и пишани процедури. Граѓанскиот сектор, исто така, може да се вклучи во овој процес.

Нема посебна програмска цел во ниту еден од стратешките документи која се однесува на формирање, ажурирање и менаџирање на база на податоци. Се препорачува креирање на дата бази и собирање на статистички податоци со цел утврдување дали анализата на спроведувањето на овие документи е базирана на факти.

Единствениот достапен стратешки документ на веб-страната на општината нема прогресивна реализација. Се препорачува негова имплементација преку интензивирање на соработката со граѓанскиот сектор. Дополнително, се препорачува изработување на Програма за работа на локалната Комисија за еднакви можности на жените и мажите и преземање на конкретни иницијативи од нејзина надлежност.

Недостасува систем на следење и оценка на спроведувањето. Документирањето на процесот има простор за подобрување. Се препорачува воведување на протоколи на следење и оценка на спроведувањето на стратешките документи во општината како и унапредување на документирањето на процесите, воведувајќи унифицирана стандардизација на истите.

Затоа, најпрво е потребно да се направи евалуација на тековната имплементација на постоечкиот документ. Второ, да се воспостави соработка меѓу граѓанските организации и институциите преку предложените заеднички активности, а воедно, да се преземат активности за развој на стратешки документи каде принципот на еднаквост и недискриминација ќе биде вграден. Трето, потребно е поддршка на КЕМ за правање на Програма, базирана на потребите на граѓаните, како и промоција на истата меѓу локалното население, бидејќи родовите прашања воопшто не се во фокус, иако постојат голем број на активности на граѓанскиот сектор на национално ниво.

#### IV. ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

##### *Заклучоци:*

- Во сите општини кои се вклучени во оваа анализа, иако на различно ниво, постои отвореност за соработка со граѓанскиот сектор. Сепак, може да се заклучи дека постои проблем и со неактивноста на граѓанскиот сектор што директно се одразува на процесите на планирање и следење на имплементацијата на стратешките документи на општините. Исто така, во голем дел од општините бизнис заедницата не е вклучена, како ни месните заедници.
- Месните самоуправи претставуваат најелементарна форма на демократија и место каде што граѓаните ќе можат да бидат консултирани во процесот на стратешко планирање, но и да бидат вклучени во процесот на спроведување на стратешките документи. Ако се спореди нивното функционирање по донесувањето на Законот за локална самоуправа во 2002 година и претходниот модел на месно организирање може да се заклучи дека поранешните месни заедници имаа поголема функционалност, а една од причините е и тоа што имаа статус на правни лица.
- Во текот на реализацијата на поголем дел од работните состаноци се констатира дека има многу неактивен граѓански сектор и низок степен на партиципативна политичка култура на граѓаните во креирањето на локалните јавни политики. Ова пред сè се однесува на одделни целни групи, кои се претпоставува дека повеќе се подложни на дискриминација.
- Се забележува користење на различни форми за информирање на граѓаните од страна на општините како што се: годишни извештаи во електронска и печатена форма, јавни трибини, прес конференции од страна на градоначалникот и советниците, општински весник, веб страница, соопштенија и информативни емисии на локалните телевизии и радио, јавни седници на советот и на локалните комисии. Сепак, е забележано дека овие форми на информирање не се користат во целосен обем и се разликуваат од општина до општина.
- Од работните состаноци и од увидот во веб страниците се констатира дека во најголем број од случаите, предлог одлуките кои ги носат општинските совети не се ставени на разгледување на пошироката локална јавност со цел коментирање, како вид на консултативен процес на учество на заинтересираните граѓани. Ова се однесува и за предлог стратешките документи и за документите кои треба да се донесат во функција на спроведување на стратешките документи.
- Во дел од општините, иако постојат одредени стратешки документи, истите не се достапни на веб страниците на општините со што граѓаните немаат можност да се запознаат со содржината на документите барем по нивното донесување.
- Во општините кои се двојазични, се забележува тенденција на недостапност на стратешките документи на јазиците на останатите етнички заедници кои живеат во општината. Веб страниците на поголем дел од општините се еднојазични, само на албански или на македонски јазик, и не претставуваат средство за информирање на сите граѓани во општината. Со ова освен што се прекршува

Законот за употреба на јазиците, се пропушта можноста за транспарентно и соодветно информирање на сопствените граѓани.

- Стратешките документи на општините кои се предмет на анализата, во принцип, опфаќаат единечни целни групи и не постои внесување во главните текови (mainstreaming) на повеќе групи кои можат да бидат подложни на дискриминација. Дополнително, не постои внесување на принципот на не-дискриминација и еднаквост во креирањето на локалните јавни политики и подготовката и спроведувањето на стратешките документи. Самиот принцип на не-дискриминација и еднаквост е содржан во одредени стратешки документи во дел од општините, но во процесот на преточување на стратешките цели во активности, истите се дефинирани како социјални мерки насочени кон единечните целни групи (на пример Роми, лица со хендикеп и слично).
- Констатирана е неусогласеност на локалните стратешки документи со националните стратешки документи.
- Не постои анализа како конкретните предвидени мерки би се одразиле на целните групи соодветно. Не постои проценка на влијанието и не постои квалитативна оценка на спроведените мерки. Дополнително, не е доволно транспарентен и предвидлив процесот на селекција на претставници на одделни целни групи во процесот на анализа на потребите.
- Во поголем дел од општините не постојат посебни стратешки документи кои се однесуваат на други ранливи групи освен Роми и донекаде жени и социјално исклучени групи, подложни на дискриминација. Недостасува во голем дел од генеричките стратешки документи, како на пример оние за локалниот економски развој, пристап базиран на не-дискриминација.
- Во ниту еден од анализираните стратешки документи во општините не постои посебна програмска цел која се однесува на формирање, ажурирање и менаџирање на база на податоци. Користењето на статистичките податоци е неопходно при подготовка на стратешки документи со цел квалитативно унапредување на текстот, особено при идентификувањето на проблемите во општината, како и во подоцнежните анализи за самиот процес на решавање на истите.
- Посебно е евидентиран проблемот на немање на соработка во размената на податоци помеѓу единицата на локалната самоуправа и органите на управата и недостатокот од водење на база на податоци базирана врз неколку критериуми, кои може да послужат за креирање на спроведување на документи базирани на концепт на не-дискриминација (податоци кои содржат податоци за етничка припадност, пол, возраст, хендикеп и слично)
- Во голем дел од анализираните стратешки документи се забележува постоење на индикатори кои ниту се мерливи, ниту од нив може да се утврди успехот од спроведувањето на активностите. Многу често, индикаторите се изработени во форма на средства за верификација.
- Се забележува висок степен на нереализација на активностите предвидени во стратешките документи поради недостаток на буџет. Обезбедувањето

на конкретен буџет за секоја од активностите предвидени со стратешкиот план останува предизвик за сите анализирани општини. Општините немаат разработена процедура која потврдува дека буџетското планирање е во склад со донесените стратегии и не постои процедура која гарантираат дека буџетите се дефинирани вклучувајќи го принципот на не-дискриминација.

- Во дел од општините нема Програма за работа на локалните комисии за еднакви можности на жените и мажите како и превземање на конкретни иницијативи од нивна надлежност. Во општините во кои постои Оперативна годишна програма за работа, истата не е предмет на консултации со граѓаните. Од дискусиите на работните состаноци е констатирано дека овие комисии ја немаат нивната вистинска улога, односно да ги анализираат и да ги подобруваат документите од аспект на гаранција на еднаквите можности.
- Во најголем број од анализирани општини недостасува систем на следење и оценка на спроведувањето.
- Документирањето на процесот има простор за подобрување во сите анализирани општини.

### **Препораки:**

- Општините да продолжат со праксата на отвореност кон граѓанскиот сектор и да продолжат со добрата соработка со сите чинители при изработка на своите стратешки документи/локални акциски планови, вклучително и граѓански организации, деловен сектор и месни заедници.
- Се препорачува ревидирање на постоечките стратешки документи од страна на општините во широко консултативен процес, посебно на оние чиј рок на спроведување е завршен.
- Во следните циклуси на планирање се препорачува општините да воведат стандардизација или пишани (формални) процедури за соработка и информирање на граѓаните. Така би се воедначила и поедноставила структурата на развојно планирање во општините.
- Се препорачува итно ажурирање на веб страниците со стратешките документи и со информации на сите јазици на заедниците кои живеат во општините.
- Општините задолжително да употребуваат широко консултативен процес при дефинирање на приоритетите наведени во стратешките документи/локални акциски планови вклучително и консултации со целните групи и крајните корисници.
- Унапредување на достапноста и информираноста на граѓаните за стратешките документи/локални акциски планови.
- Се препорачува Министерството за локална самоуправа во соработка со Заедницата на единици на локалната самоуправа (ЗЕЛС) да подготват нацрт-



правилник за обезбедување на транспарентност во работењето на советите на општините.

- Се препорачува општините во статутите да определат можност во комисиите да членуваат и претставници од локалната стручна јавност без право на глас, овие членови ќе ги именува советот на општината. Исто така, се препорачува комисиите да бидат отворени за претставници на граѓанскиот и деловниот сектор кога се подготвуваат стратешки документи со цел развивање на дебата помеѓу претставниците на засегнатите страни и креаторите на локални политики.
- Буџетското планирање да се отвори за претставниците на граѓанскиот сектор со цел отсликување на потребите на граѓаните во насока на спроведување на некои стратешки цели, вклучително и буџетско планирање, базирано на принципот на не-дискриминација и креирање на еднакви можности.
- Општините да спроведуваат стандардизиран и целно-насочен пристап кон планирањето и спроведувањето на активностите и мерките предвидени со стратешките документи/локални акциски планови.
- Локалните стратешки документи да се хармонизираат со националните стратегии по одредени прашања, опфаќајќи и пошироки експертски групи по прашањето на не-дискриминација и еднакви можности во сите општествени сегменти, како и осврнувајќи се на веќе усвоените акциски планови.
- Потребно е стимулирање на непосредниот облик на демократија, како што се граѓанските иницијативи и собирот на граѓани во давањето на предлози како општо за одлуки кои ги носат општинските совети така и за стратешки документи и оперативни планови за нивно спроведување. Овие форми на непосредна демократија посебно неопходно е да ги користат одделните целни групи, кои се подложни на зачестена дискриминација.
- Се препорачува единиците на локална самоуправа и Министерството за локална самоуправа во соработка со ЗЕЛС да реализираат активности за подигнување на јавната свест за поактивно учество на граѓаните во процесот на носење на одлуки од локален карактер, објаснувајќи ги формите на вклучување во процесите на планирање и спроведување како и важноста за локалните заедници доколку степенот на учество е поголем. Посебно се препорачува спроведување на кампања кон одделни целни групи кои може да бидат потенцијално дискриминирани за нивна поголема вклученост во овие процеси. Се препорачува поголема соработка на Комисијата за заштита од дискриминација со единиците на локалната самоуправа во дизајнирањето и спроведувањето на овој вид на активности.
- Во значителен број од општините се констатира дека подготовката на стратешките документи е еден вид на техничка поддршка од меѓународни проекти без поголемо вклучување на локалната администрација. Неопходна е дополнителна поддршка на овие процеси, преку зајакнување на капацитетите на локалната администрација во доменот на стратешкото планирање и управување, како и во доменот на човековите права. Се препорачува Министерството за локална самоуправа во соработка со ЗЕЛС да реализира активности за

подигнување на нивото на свесност и на знаење на локалните функционери, односно на градоначалниците и општинските советници, како и на вработените во општинската администрација за моделите на стратешко планирање и учество на граѓаните. Се препорачува ЗЕЛС во соработка со Комисијата за заштита од дискриминација да реализираат обуки за не-дискриминација наменети за локалната администрација и градоначалниците и општинските советници.

- Се препорачува стратешките документи да опфаќаат повеќе целни групи вклучително и постоење на внесување во главните текови (mainstreaming) на определени групи како и на принципот на не-дискриминација.
- Дополнително, се препорачува вклучување на принципот на не-дискриминација и еднаквост во вредностите на секој од локалните стратешки документи на општините.
- Се препорачува дефинирање на мерливи индикатори кои би биле родово сензитивни, временски рамки, надлежни институции и предвиден буџет во стратешките документи/локални акциски планови.
- Недостатокот на финансиски средства (буџет) за предвидените активности се препорачува да се надмине со тоа што во иднина, при изработка на идните стратешки документи за секоја од активностите посебно би се дефинирала финансиска конструкција и извор на финансирање. Изворите на средства препорачливо е да се диверзифицираат. Воедно, се препорачува користење на надворешна експертиза за подготовка на проекти согласно истите.
- Се препорачува запазување на принципот на прогресивна реализација на предвидените мерки во стратешките документи/локални акциски планови.
- Се препорачува дефинирање на програмска цел во стратешките документи која се однесува на формирање, ажурирање и менаџирање на база на податоци.
- Се препорачува креирање на бази на податоци и собирање на статистички податоци со цел утврдување дали анализата на спроведувањето на стратешките документи е базирана на факти за дел од овие прашања, додека пак за останатиот истата би можела да се побара од други извори (на пример од Заводот за статистика).
- Се препорачува изработка на Програми за работа на локалните комисии за еднакви можности на жените и мажите и превземање на конкретни иницијативи од нивна надлежност.
- Подобрување на механизмите за внатрешно меѓу-секторско информирање на вработените во општината за процесите, усвоените документи на локално ниво и обврските на општинската администрација во насока на овозможување на подобри сервиси за граѓаните. Се препорачува и формирање на протоколи за трансфер на знаење и менаџирање со стекнатите знаења.
- Се препорачува воведување на протоколи на следење и оценка на спроведувањето на стратешките документи и локални акциски планови во

општините како и унапредување на документирањето на процесите воведувајќи унифицирана стандардизација на истите. Исто така, се препорачува предвидување на внатрешна и надворешна оценка на спроведувањето на локалните документи во зависност од потребите на самиот документ, а за стратешките документи вршење на надворешна оценка.

- Слободата на здружувањето овозможува да се регистрираат и да функционираат повеќе граѓански организации кои штитат интереси на една група која може да биде подложна на дискриминација. Се препорачува единиците на локална самоуправа да подготват препораки со прецизни и јасни критериуми за избор на преставници на граѓански организации за партнери во спроведување одредени проекти. Потребно е дефинирање на процедурата на избор на граѓанска организација за партнер, со тенденција истата да вклучува поголем број на луѓе.



## **БИБЛИОГРАФИЈА**

Стратегијата за локален економски развој на општина Прилеп за периодот 2014-2020 година Достапно на: <http://www.prilep.gov.mk> [Пристапено на: 20 октомври 2016].

Стратегијата за Ромите на општина Куманово. Достапно на: <http://kumanovo.gov.mk> [Пристапено на: 20 октомври 2016].

Стратегија за развивање на мултикултурниот дијалог во општина Гостивар. Достапно на: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Пристапено на: 22 октомври 2016].

Локален Акциски план за вработување 2014-2017 Достапно на: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Пристапено на: 21 ноември 2016].

Локалната стратегија за ХИВ Достапно на: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Пристапено на: 2 ноември 2016].

Стратешкиот план на локалниот економски социјален совет Достапно на: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Пристапено на: 2 ноември 2016].

Стратегија за справување со корупција 2014-2017 Достапно на: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Пристапено на: 2 ноември 2016].

Локална младинска стратегија на општина Гостивар 2014-2017. Достапно на: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Пристапено на: 2 ноември 2016].

Стратегија за Комисијата за еднакви можности на жените и мажите на општина Тетово Достапно на: <http://www.tetovo.gov.mk>. [Пристапено на: 2 октомври 2016].

Стратегија за родова еднаквост на општина Тетово Достапно на: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Пристапено на: 2 октомври 2016].

Стратегија за маргинализираны деца Роми Достапно на: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Пристапено на: 2 октомври 2016].

Стратешки план за подобрување на меѓукултурното разбирање во општина Тетово 2015-2018 Достапно на: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Пристапено на: 2 октомври 2016].

Локалната стратегија за млади на општина Тетово 2015-2020 Достапно на: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Пристапено на: 2 октомври 2016].

Стратегија за развој на полицијата 2016-2020 Достапно на: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Пристапено на: 2 октомври 2016].

Акциски план за Тетово за Стратегија за жртви од семејно насилство Достапно на: <http://www.tetovo.gov.mk>. [Пристапено на: 2 октомври 2016].

Стратегијата за оддржлив развој на општина Тетово Достапно на: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Пристапено на: 2 октомври 2016].

Стратегија за рурален развој на општина Тетово 2015-2018. Достапно на: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Пристапено на: 2 октомври 2016].

Анализа за степенот на имплементација на Законот за еднакви можности на жените и мажите, Министерство за труд и социјална политика, Скопје, јуни 2011 година.

Анализа на практичната примена на Законот за спречување и заштита од дискриминација, Шелтер - центар, Скопје, 2013 година.

Bayefsky A.F., The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law, 11 Human Rights Law Journal 1, 1990 година.

ECtHR, Thlimmenos v. Greece case, Reports 2000-IV, од 6 април 2000 година.

Закон за еднакви можности на жените и мажите, „Службен весник на РМ“, бр.6/2012. Достапен на: <http://www.slvesnik.com.mk> [Пристапено на: 20 јули 2016].

Закон за спречување и заштита од дискриминација, „Службен весник на РМ“, бр.50/2010, од 13 април 2010 година. Достапно на: <http://www.mtsp.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 30 август 2016].

Јовановска-Брезоска, Е., Еднаквоста како основно право – со посебен осврт на практиката на Европскиот суд за човекови права во однос на заштитата од дискриминација, Скопје, 2011 година.

Локален акционен план за еднакви можности и не-дискриминација 2015/2016 година, општина Битола, 2015 година. Достапен на: <http://www.bitola.gov.mk>. [Пристапено на: 5 октомври 2016].

Акционен план за оддржливост на програмите за ХИВ и туберкулоза - 1 јануари 2014 - 31 декември 2016 година Достапен на: <http://www.bitola.gov.mk> . [Пристапено на: 5 октомври 2016].

Стратегија за млади на општина Битола 2014-2019 година Достапен на: <http://www.bitola.gov.mk> . [Пристапено на: 5 октомври 2016].

Стратегија за развој на волонтерството во општина Битола 2015-2018 година. Достапен на: <http://www.bitola.gov.mk> . [Пристапено на: 5 октомври 2016].

Стратегијата за локален развој на општина Битола за периодот 2014-2018 година Достапен на: <http://www.bitola.gov.mk> . [Пристапено на: 5 октомври 2016].

Стратешкиот план за локалниот Економско социјален совет на општина Битола 2013-2017 година Достапен на: <http://www.bitola.gov.mk> . [Пристапено на: 5 октомври 2016].

Локален акционен план за лица со инвалидност на општина Штип за период 2011/2018 година, општина Штип, 2011 година. Достапно на: <http://stip.gov.mk>. [Пристапено на: 5 ноември 2013].

Локален план за акција за имплементација на Декадата на Ромите во Берово за периодот 2012-2015, општина Берово, 2011 година. Достапен на: <http://www.berovo.gov.mk>. [Пристапено на 11 октомври 2016].

Националната стратегија за изедначување на правата на лицата со инвалидност (ревидирана) 2010-2018, Министерство за труд и социјална политика, 2009 година. Достапна на: <http://www.mtsp.gov.mk>. [Пристапено на: 18 јули 2013].

Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија 2010-2020, Министерство за труд и социјална политика. Достапна на: <http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=BD66FCC3A7FBCB47AB9150CBFEC2C96>. [Пристапено на: 18 јули 2013].

Попоска, Ж., Дискриминација по основа на хендикеп во меѓународното право за правата на човекот, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје, Правен факултет „Јустинијан I“, 2012 година.

Попоска, Ж., Кадриу Б., Коцевска Л., Кочоска Е., Анализата на дискриминациските практики во областа на вработувањето и работните односи, Полио плус, Министерство за труд и социјална политика, Македонски центар за меѓународна соработка и Комисијата за заштита од дискриминација, 2013 година.

Пот-стратегијата за рурален развој на општина Битола 2008-2013 година, општина Битола, 2008 година. Достапен на: <http://www.bitola.gov.mk>. [Пристапено на: 7 ноември 2013].

Пот-стратегијата за рурален развој на општина Штип 2012-2017, општина Штип, 2012 година. Достапно на: <http://stip.gov.mk>. [Пристапено на: 5 ноември 2013].

Правилникот за работа на Комисијата за односи меѓу заедниците, општина Теарце. Туристички Акционен план за општините Штип и Карбинци за 2009/13 година, општина Штип, 2009 година. Достапно на: <http://stip.gov.mk>. [Пристапено на: 5 ноември 2013].

Програма за енергетска ефикасност на општина Штип 2011 – 2016, општина Штип, 2011 година. Достапно на: <http://stip.gov.mk>. [Пристапено на: 5 ноември 2013].

Профил на општина Битола. Достапно на: <http://www.bitola.gov.mk>. [Пристапено на: 1 ноември 2016].

Профил на општина Гостивар. Достапно на: <http://www.gostivari.gov.mk>. [Пристапено на: 1 ноември 2016].

Профил на општина Штип. Достапно на: <http://www.stip.gov.mk>. [Пристапено на: 1 ноември 2016].

Стратегијата за локален економски развој на општина Штип 2012-2017, општина Штип, 2012 година. Достапно на: <http://stip.gov.mk>. [Пристапено на: 5 ноември 2016].

Стратегија за родова еднаквост 2013-2020, Министерство за труд и социјална политика, 2013 година. Достапен на: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> [Пристапено на: 21 октомври 2016].

Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање во Република Македонија 2012-2017 Достапен на: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> [Пристапено на: 23 октомври 2016].

Оперативен план за 2013 година за имплементација на Стратегијата за родово одговорно буџетирање на Република Македонија 2012-2017 Достапен на: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> [Пристапено на: 22 октомври 2016].

Оперативен план за 2015 година за имплементација на Стратегијата за родово одговорно буџетирање 2012-2017 Достапен на: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> [Пристапено на: 22 октомври 2016].

Националниот план за акција за родова рамноправност и Оперативен план за имплементација на Националниот план за акција за родова рамноправност за 2012 година Достапен на: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> [Пристапено на: 21 октомври 2016].

Национална стратегија за еднаквост и недискриминација по основ на етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и пол Достапен на: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> [Пристапено на: 23 октомври 2016].

Оперативен план (2013) за имплементација на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација по основ на етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и пол за 2012-2015 година. Достапен на: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> [Пристапено на: 23 октомври 2016].

Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2016-2020 Достапен на: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> [Пристапено на: 24 октомври 2016].

Стратегија за социјално вклучување, социјална заштита и намалување на сиромаштијата, општина Берово, 2011 година. Достапен на: <http://www.berovo.gov.mk/images/socijalno.pdf> [Пристапено на 1 октомври 2016].

Стратегија за локален економски развој на општина Берово за периодот 2014-2019 година Достапен на: <http://www.berovo.gov.mk> [Пристапено на 1 октомври 2016].

Потстратегија за рурален развој на општина Берово 2008 – 2013 Достапен на: <http://www.berovo.gov.mk> [Пристапено на 1 октомври 2016].

Стратегија за локален економски развој на општина Шуто Оризари за периодот 2014-2020 година Достапен на: <http://www.sutoorizari.gov.mk> [Пристапено на 1 октомври 2016].







# Analiza e dokumenteve strategjike lokale nga aspekti i parimit të mosdiskriminimit dhe barazisë

Botues : Asociacioni për Inicijativa Demokratike

Përgatitur nga: D-r. Zhaneta Poposka

D-r. Jovan Ananiev

M-r. Natasha Amdiju

Përkthimi dhe Lektura: Konsonant ND, DOOEL

Dizajn, redaktim dhe shtyp: InBOX Studio

Tirazhi: 500 kopje

Nëntor, 2016

Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi vetëm e Asociacionit për Iniciativa Demokratike dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet si pasqyrim i pikëpamjeve të Bashkimit Evropian.



## **PËRMBAJTJA**

|   |         |
|---|---------|
| <i>Rezyme</i>   | 85      |
| <i>Hyrje</i>  | 87      |
| I.    Lënda e analizës  | 88      |
| II.   Metodologjia  | 90      |
| III.  Analiza e dokumenteve strategjike lokale nga aspekti i parimit të mosdiskriminimit dhe barazisë | 93      |
| IV.   Konkluzione dhe rekomandime   | 144     |
| <br><i>Bibliografia</i>   | <br>150 |

## REZYME

Përpilimi i Analizës së dokumenteve strategjike lokale nga aspekti i parimit të mosdiskriminimit dhe barazisë në tetë (8) komuna në Republikën e Maqedonisë buron nga projekti „Shoqëria qytetare në aksion për barazi“, zbatuar nga Asociacioni për iniciativë demokratike (ADI) Gostivar, në partneritet me Qendrën për Bashkësinë romë (DROM) Kumanovë dhe Asociacionit për ndryshim social (InSoK) Shkup. I njëjti është mbështetur në kuadër të IPA programit kombëtar për ndihmë tranzitore dhe ndërtim të institucioneve 2011, Grand skema “Zhvillim i mëtutjeshëm dhe qëndrueshmëri financiare të shoqërisë qytetare“ - EuropeAid/136-625/ID/ACT/MK. Projekti financohet nga Delegacioni i BE, ndërsa zbatohet nga Sektori për financim qendror dhe lidhje të marrëveshjeve pranë Ministrisë për financa dhe Sekretariatit e përgjithshëm të Qeverisë së R.M.

Analiza është realizuar në periudhën nga korriku deri në nëntor të vitit 2016 nga një grup prej tre autorësh, d-r Zhaneta Poposka, d-r Jovan Ananiev dhe m-r. Natasha Amdiju, të angazhuar nga kompania konsulentë, Agjencia zhvillimore evropian (AZHE).

Sfidë e analizës ishte mapimi në një vend i gjendjes me përfshirjen e parimit të mosdiskriminimit dhe barazisë në politikat strategjike lokale në tetë (8) komuna në Republikën e Maqedonisë me zhvillim të ndryshëm demografik, ekonomik dhe social. Në mënyrë plotësuese, analiza e gjendjes me praktikatat për çdo komunë në veçanti është pjesa më e rëndësishme e analizës, e cila do të sigurojë drejtime për ndryshime në praktikën lokale në ciklet vijuese të planifikimit strategjik, me qëllim të tejkalimit të sfidave ekzistuese së bashku me sektorin qytetar.

Arsyeshmëria për përpilimin e analizës është nevoja për prezantim të qartë të praktikës në mjediset lokale anembanë shtetit, dhënia e rekomandimeve për avancimin e saj nga aspekti i parimit të mosdiskriminimit dhe barazisë dhe planifikimit të veprimit të përbashkët me organizatat qytetare lokale, të shndërruara në plane konkrete për veprim në çdonjërin nga komunat e përcaktuara.

Për realizimin e analizës përdoret metodologjia e cila kombinon: shqyrtim të literaturës/dokumenteve dhe punëtori për çdonjërin nga komunat të cilat shqyrtohen në veçanti. Analiza initiale për çdonjërin nga komunat është përpiluar në bazë të treguesve të zhvilluar nga ekspertët e angazhuar për matjen e diskriminimit në nivel lokal në sfera të ndryshme.

Nga analiza mund të veçohen konkluzionet e përgjithshme në vijim:

1) Në të tre komunat, edhe pse në nivel të ndryshëm, ekziston gatishmëri për bashkëpunim me sektorin qytetar, por nuk vërehet asnjë aktivitet me bashkësinë e biznesit ose po me bashkësitë vendore. Në një pjesë të komunave vërehet një sektor joaktiv qytetar dhe nivel i ulët i kulturës pjesëmarrëse politike të qytetarëve në krijimin e politikave publike lokale.

2) Dokumentet strategjike të komunave të cilët janë subjekt i analizës, në parim përfshijnë grupe të vetme të synuara dhe nuk ekziston futje në rrjedhat kryesore (mainstreaming) të më tepër grupeve të cilët mund t'i nënshtrohen diskriminimit. Vetë parimi i mos diskriminimit dhe barazisë përfshihet në dokumente të caktuara strategjike në një pjesë të komunave, por në procesin e shndërrimit të qëllimeve strategjike në aktivitete, të njëjtat definojnë si masa sociale të drejtuara kah grupet e vetme të synuara (për shembull romë, persona me handicap dhe të ngjashme).

3) Në numrin më të madh të komunave të analizuara mungon sistemi i ndjekjes dhe vlerësimit të zbatimit.

4) Dokumentimi i procesit ka hapësirë për përmirësim në të gjitha komunat e analizuara.

5) Komisionet për mundësi të barabarta të grave dhe të burrave nuk e kanë rolin e tyre të vërtetë në komunat, respektivisht ti analizojnë dhe ti përmirësojnë dokumentet nga aspekti i garantimit të mosdiskriminimit dhe mundësive të barabarta dhe të pranojnë dhe vendosin sipas parashtrësave.

Rrjedhimisht, autorët kanë veçuar disa rekomandime të përgjithshme:

1) Komunat të vazhdojnë me praktikën e transparencës ndaj sektorit qytetar dhe të vazhdojnë me bashkëpunimin e mirë me të gjithë faktorët gjatë përpilimit të dokumenteve të tyre strategjike/planeve lokale të veprimit, përfshi edhe organizatat qytetare, sektorin afarist dhe bashkësitë vendore. Rekomandohet që në ciklet e ardhshme të planifikimit komunat të vënë në përdorim standardizimin ose procedurat e shkruara (formale) për bashkëpunim dhe informim të qytetarëve. Në këtë mënyrë do të barazohet dhe do të thjeshtëzohet struktura e planifikimit zhvillimor në komunat.

2) Komunat të zbatojnë qasje të standardizuar dhe qëllim-orientuar ndaj planifikimit dhe realizimit të aktiviteteve dhe masave të parapara me dokumentet strategjike/planet lokale të veprimit. Procesi i planifikimit ti përfshijë organizatat qytetare dhe sektorin e biznesit, si dhe bashkësitë vendore, si kontakt i drejtpërdrejtë për komunikim me popullatën lokale. Dokumentet strategjike lokale të harmonizohen me strategjitë kombëtare për çështje të caktuara, duke përfshirë edhe grupe më të gjera ekspertësh për çështjen e mosdiskriminimit dhe mundësive të barabarta.

3) Rekomandohet që dokumentet strategjike të përfshijnë më tepër grupe të synuara, përfshi edhe ekzistimin e vënies në rrjedhat kryesore (mainstreaming) të grupeve të caktuara si dhe të parimit të mos diskriminimit. Në mënyrë plotësuese, rekomandohet përfshirja e parimit të mosdiskriminimit dhe barazisë në vlerat e çdonjërit nga dokumentet strategjike lokale të komunave. Qasja e përgatitjes së tyre duhet të jetë pjesëmarrëse dhe t'i përfshijë ata që janë të prekur nga problemi, në bashkëpunim me sektorin qytetar.

4) Rekomandohet krijimi i bazës së të dhënave dhe grumbullimi i të dhënave statistikore me qëllim të përcaktimit nëse analiza e zbatimit të dokumenteve strategjike është e bazuar në fakte. Të dhënat mund të grumbullohen në bashkëpunim me organizatat qytetare, me përkrahje të donatorëve të ndryshëm.

5) Rekomandohet vënia e protokolleve për ndjekje dhe vlerësim të zbatimit të dokumenteve strategjike dhe planeve lokale për veprim në komunat përkatëse si dhe avancimi i dokumentimit të proceseve me vendosjen e standardizimit të unifikuar të tyre. Po ashtu, rekomandohet parashikimi i vlerësimit të brendshëm dhe të jashtëm të zbatimit të dokumenteve lokale në varësi nga nevojat e vetë dokumentit, ndërsa për dokumentet strategjike, realizim të vlerësimit të jashtëm.

**Lulzim Haziri,**

Drejtor Ekzekutiv

Asociacioni për iniciativa demokratike



## HYRJE

Parimi i barazisë është parim themelor i të drejtave të njeriut, i cili bazohet në vlerën dhe dinjitetin e barabartë të të gjithë qenieve njerëzore. Ky parim artikullohet në të gjithë instrumentet ndërkombëtare dhe rajonale për të drejtat e njeriut. Kur flitet për barazi duhet të bëhet dallimi midis barazisë formale dhe barazisë materiale. Respektivisht, barazia formale, ose siç ndryshe quhet, barazia ligjërishit e siguruar, nënkupton njohjen formale që të gjithë personat kanë të drejta dhe liri të barabarta, të garantuara me ligj dhe zbatim të barabartë të ligjeve nga ana e organeve shtetërore. Ky lloj i barazisë supozohet të jetë i përmbushur në qoftë se ekziston kornizë ligjore në pajtim me të cilën të gjithë njerëzit janë të barabartë për sa i përket gëzimit të të drejtave dhe lirive, duke mos kushtuar vëmendje për rezultatit nga e njëjta, respektivisht ky lloj i barazisë e përjashton nga koncepti i vetë diskriminimit e tërthortë (Poposka, 2012, faqe 29-31).

Nga ana tjetër, barazia materiale e cila nënkupton një interpretim më të gjerë të nocionit të barazisë, nënkupton zbatimin e barazisë juridike në jetën e përditshme, me se rezultatet dhe efektet të cilët burojnë nga zbatimi i ligjeve, politikave dhe praktikës nuk duhet të jenë diskriminues. Në veçanti merren parasysh dallimet e grupeve të përcaktuara të mbrojtura, si për shembull, në rastet e shtatzënisë (për sa i përket gjinisë), ose përshtatjes adekuate për personat me handicap (për sa i përket handicapit). Pikërisht për këtë arsye, barazia materiale është tregues i cili udhëzon në mospërputhjet e mundshme për sa i përket zbatimit të barazisë formale, respektivisht barazisë juridike. Qëllimi i një shoqërie demokratike është të përmbush, para së gjithash, barazinë materiale (Jovanovska-Brezoska, 2011, faqe 16).

Konceptualisht, barazia dhe ndalesa e diskriminimit mund të shihen si formulim pozitiv dhe negativ i parimit të njëjtë (Bayefsky, 1990, faqe 1). Edhe pse instrumentet juridike formulohen duke e theksuar atë që është e ndaluar, respektivisht diskriminimit, megjithatë, kjo ndalesë shërben për sigurimin e idealit për barazinë, i cili në fakt është qëllimi i kësaj ndalesë. Respektivisht, shikuar nga përvoja, përmes praktikës gjyqësore të instancave gjyqësore ndërkombëtare, mund të arrihet në përfundim që parimet e barazisë dhe ndalesa për diskriminim nuk kërkojnë vetëm procedim të barabartë ndaj situatave të ngjashme, por edhe veprim të ndryshëm ndaj situatave të pabarabarta (Gjykata evropiane për të drejtat e njeriut, rasti Thlimmenos, 2000, paragrafi 44 nga aktgjykimi), duke e theksuar me këtë rast qëllimin e legjislacionit kundër diskriminimit, e kjo nuk është vetëm barazia e mundësive por edhe barazia e vetë rezultatit.

Për sa i përket legjislacionit kombëtar, në disa vitet e fundit, shteti ka krijuar kornizë ligjore kundër diskriminimit e cila mund të merret si një bazë relativisht solide mbi të cilën në të ardhmen duhet të krijohet praktika gjyqësore e udhëhequr nga Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (Poposka, Kadriu, Kocevaska dhe Koçoska, 2013, faqe 17).

## I. SUBJEKTI I ANALIZËS

Në jetesën bashkëkohore, diskriminimi është një koncept i cili nuk ka kufij të fiksuar dhe të pandryshueshëm dhe si i tillë duhet të analizohet. Përkufizimi juridik i nocionit diskriminim, nënkupton veprim të pabarabartë bazuar në tipare ose veçori të përcaktuara personale, respektivisht në baza diskriminuese, që përfshin klasifikime dhe diferencime të pabaza në një kontekst të dhënë ligjor. Në sferën e të drejtave të njeriut, nocioni diskriminim paraqet dallim për sa i përket gëzimit të të drejtave të bazuara në parime të ndryshme ligjore ose bazave dhe parimeve të ngulitura në mënyrë jo formale (Frçkoski, 2005, faqe 57).

Diskriminimi ka më tepër forma të shfaqjes, mirëpo, më së shpeshti paraqitet si diskriminim i drejtpërdrejtë ose i tërthortë, pa dallim nëse kjo është paraparë me vetë ligjin ose praktikën gjyqësore. Ngacmimi dhe udhëzimi për diskriminim janë disa nga format më të reja të diskriminimit, të cilat, para së gjithash janë të përfaqësuara në legjislacionin kundër diskriminimit të BE.

Duke e marrë parasysh të gjithë këtë, subjekti i analizës është paraqitja e praktikës ekzistuese të pikërisht përfshirjes së parimit të mos diskriminimit dhe barazisë në politikat strategjike lokale si dhe të sfidave të cilat ekzistojnë në atë proces.

Në këtë drejtim, Asociacioni për iniciativa demokratike (ADI) Gostivar, në partneritet me Qendrën për bashkësi rome (DROM) Kumanovë dhe Asociacionin Iniciativa për ndryshim social (InSoK) Shkup e zbaton projektin „Shoqëria qytetare në aksion për barazi“. Projekti realizohet në suaza të Programit kombëtar IPA për ndihmë tranzitore dhe ndërtim të institucioneve 2011, Grand skema “Zhvillimi i mëtutjeshëm i qëndrueshmërisë financiare të shoqërisë qytetare” -EuropeAid/136-625/ID/ACT/MK. Projekti financohet nga Delegacioni i BE, ndërsa zbatohet nga Sektori për financim dhe lidhje të marrëveshjeve pranë Ministrisë për financa dhe Sekretariatit të përgjithshëm të Qeverisë së R.M.

ADI, në bashkëpunim me ERA dhe përkrahjen e ekspertëve të saj, ka realizuar disa takime, fillimisht për analiza fillestare, e pastaj edhe takime pune, në tetë komunitet e interesuara në territorin e Republikës së Maqedonisë me qëllim të analizimit të dokumenteve strategjike dhe trupave të tyre ekzistuese për mbrojtje nga diskriminimi dhe barazi në suaza të vetë komunave, si dhe të këmbelen përvojat me to. Punëtoritë janë realizuar me mbështetje të koordinatorëve lokal (gjegjësisht, organizatave qytetare lokale) si dhe nga vetë komuna dhe Komisionet lokale për mundësi të barabarta, të cilët funksionojnë në suaza të komunave përkatëse.

Së këndejmi subjekt i analizës janë të gjithë dokumentet strategjike dhe politikat lokale të cilët në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë e marrin në konsideratë parimin e mosdiskriminimit dhe të drejtën për barazi pa dallim nëse kanë të bëjnë me mbrojtjen nga diskriminimi në pikëpamje tematike ose kanë të bëjnë me mbrojtjen e të drejtave të një grupi të përcaktuar ose nëse bëhet fjalë për politika zhvillimore lokale. Për këto arsye në numrin më të madh të komunave krahas planeve tematike të veprimit të cilat kishin të bëjnë me mosdiskriminimin dhe mundësitë e barabarta të grave, avancimin e të drejtave të romëve, promovimin e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara mendore dhe trupore, avancimin e të drejtave të personave me HIV/AIDS, promovimin e politikave rinore ose masave për mbrojtjen e personave të moshuar, janë analizuar edhe planet strategjike për zhvillim ekonomik lokal, zhvillim rural, përfshirje sociale dhe zvogëlim të varfërisë, si dhe për bashkëpunim me organizatat qytetare në përgjithësi.

Në analizën fillestare për çdonjërën nga komunat, autorët iu qasën analizës së procesit, përmbajtjes, si dhe zbatimit dhe vlerësimit të të gjithë dokumenteve strategjike. Në secilin nga komponentët e analizuar vëmendje e veçantë u është kushtuar sukseseve, sfidave dhe problemeve, respektivisht është bërë analiza GAP. Pastaj janë përmbledhur konkluzionet nga diskutimet për çdonjërën nga punëtoritë veçmas, në bazë të së cilave është perceptuar gjendja momentale në praktikë dhe në terren. Në fund, nga të dy aktivitetet, analizë dhe punëtori, janë nxjerrë rekomandime konkrete për çdonjërën nga komunat për avancim të procesit, përmbajtjes dhe ndjekjes së dokumenteve strategjike nga aspekti i mosdiskriminimit dhe barazisë.

## II. METODOLOGJIA PËR PËRPILIMIN E RAPORTIT PËR GJENDJEN ME MOSDISKRIMINIMIN DHE BARAZINË NË POLITIKAT DHE PRAKTIKAT LOKALE

Raporti për gjendjen me mosdiskriminimin dhe barazinë në politikat dhe praktikat lokale (në tekstin e mëtejshëm: Raporti) hartohet në suaza të projektit “Shoqëria qytetare në aksion për barazi!” të cilin e zbaton shoqata Asociacioni për iniciativa demokratike - ADI nga Gostivari në bashkëpunim me Iniciativën për ndryshime sociale - INSOK nga Shkupi dhe Qendrën e bashkësisë rome - DROM nga Kumanova. Raporti u përpilua nga ana e tre ekspertëve kombëtar, detyrat e të cilëve ishin me sa vijon:

- Zhvillimi i projekt-tekstit dhe metodologjisë për përpilimin e Raportit në të cilin do të analizohen politikat dhe praktikat e ndryshme për mosdiskriminim dhe barazi në tetë komuna të vendit në sfera të ndryshme dhe në baza të ndryshme specifike të diskriminimit, kryesisht mbi: përkatësinë etnike, moshën, gjininë dhe aftësitë e kufizuara mendore dhe trupore;
- Përpunimi i tekstit të Raportit, duke u udhëhequr nga Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, legjislacioni tjetër kombëtar dhe standardet ndërkombëtare.

Ky tekst ka për qëllim të jep një pasqyrë të metodologjisë për grumbullimin dhe përpunimin e të dhënave të nevojshme për përpilimin e Raportit dhe për qasjen ndaj hartimit të tekstit të Raportit, si dhe ndaj kufizimeve të metodologjisë së zbatuar. Ai përbëhet prej pjesëve në vijim: vërejtje të përgjithshme, forma e hulumtimit, metodat e grumbullimit të të dhënave, metodat e përpunimit të të dhënave dhe vërejtjeve për përpilimin e tekstit të Raportit.

### ***1) Vërejtjet e përgjithshme për qasjen metodologjike për grumbullimin dhe përpunimin e të dhënave të nevojshme dhe për hartimin e tekstit të Raportit***

Qëllimi i raportit është përcaktuar në projektin e sipërpërmendur, dhe ai është që të konsiderohet gjendja me mosdiskriminim dhe barazinë në politikat dhe praktikat lokale në tetë komuna të vendit edhe atë Tetovë, Gostivar, Shuto Orizari, Kumanovë, Prilep, Manastir, Shtip dhe Berovë në baza dhe sfera të ndryshme për mbrojtje të cilat janë të përfshirë në Ligjin për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi (2010) ndërsa bazohen në dokumentet strategjike të vetë komunave. Me këtë është përcaktuar edhe fokusi kryesor tematik i raportit. Raporti do ta hulumtojë edhe gjendjen në praktikë, respektivisht do ta pasqyrojë praktikën diskriminuese për çdonjërin nga komunat në veçanti, me qëllim që të jepen rekomandime për avancimin e tyre në të ardhmen.

Përpilimi i tekstit të Raportit është kufizuar në pikëpamje të gjatësisë, si për shkak të numrit të komunave të analizuara, ashtu edhe për shkak të dedikimit të tij – të shërbejë si udhërrëfyes për institucionet shtetërore dhe veçanërisht për administratën lokale, për ndryshime në dokumentet e tyre strategjike dhe për avancim të praktikës në përgjithësi (para së gjithash të njëjste të vetëqeverisjes lokale në Tetovë, Gostivar, Shuto Orizari, Kumanovë, Prilep, Manastir, Shtip dhe Berovë, si dhe për trupat kuazi-gjyqësore në nivel kombëtar siç janë Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi dhe Avokati i popullit, por edhe për organizatat qytetare që janë aktive në komunat përkatëse).

Po ashtu, duhet të përcaktohen edhe kufizimet konceptuale si gjatë grumbullimit

dhe përpunimit të të dhënave të nevojshme, ashtu edhe gjatë hartimit të tekstit të Raportit. Këto kufizime burojnë nga dokumentet e ndryshme strategjike të cilat i ka miratuar çdonjëra nga komunat të cilat do të jenë subjekt i analizës, por edhe nga sfidat e ndryshme të ndërlikura me mosdiskriminim dhe zhvillimin e parimit të barazisë në nivel lokal. Të njëjtat do të sqarohen në mënyrë të detajuar në këtë analizë, në pjesën e cila ka të bëjë me gjetjet nga përgjigjet e institucioneve dhe organizatave qytetare në pyetësorët. Po ashtu mospasja e praktikës së mjaftueshme gjyqësore dhe kuazi-gjyqësore mund të paraqet kufizim në nxjerrjen e konkluzioneve për sa i përket ndonjëres nga praktikat diskriminuese.

## 2) *Forma e hulumtimit*

Qëllimi i raportit është të ndihmojë në mapimin e gjendjes me mosdiskriminimin dhe barazinë në politikat dhe praktikat lokale në tetë komunat e analizuara sipas bazave të ndryshme dhe në sfera të ndryshme. Për këtë arsye, forma e hulumtimit e cila do të zbatohet me qëllim të grumbullimit dhe analizimit të të dhënave të nevojshme për hartimin e tekstit të raportit është hulumtimi kërkimor (exploratory research). Hulumtimi kërkimor nuk ka për qëllim të testojë hipoteza, por të jep një vështrim të detajuar të subjektit të hulumtimit. Në këtë rast, subjekt janë gjendja me mosdiskriminimin dhe barazinë në politikat dhe praktikat lokale në tetë komunat në vend sipas bazave të ndryshme dhe në sfera të ndryshme. Qëllimi i hulumtimit është që përmes vështrimit të këtyre të detajuar të jep kontribut për kuptimin e praktikës së krijuar gjatë zbatimit të tij, por edhe të jep rekomandim për avancimin e tij, në veçanti në nivel lokal.

## 3) *Metodat e grumbullimit të të dhënave*

Grumbullimi i të dhënave do të bëhet përmes metodës së kombinuar të grumbullimit të literaturës, të dhënave ekzistuese dhe hulumtimit në terren. Literatura dhe të dhënat ekzistuese të cilat do të merren parasysh mund të strukturohen në kategoritë vijuese:

- standarde ndërkombëtare dhe dokumente juridike (ligje vendore, politika);
- praktika e gjykatave dhe trupave (gjykata vendore, Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi, Avokati i popullit);
- dokumente strategjike nga tetë komunat e përzgjedhura me rëndësi për parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit;
- hulumtime paraprake në temë të njëjtë ose të ngjashme.

Kriteret për përzgjedhjen e literaturës nuk do të jenë të përcaktuar në mënyrë rigoroze. Fokusi do të jetë mbi literaturën e cila ka rëndësi në kontekstin kombëtar si dhe ajo literaturë me rëndësi për rajonet planore të analizuara. Kjo literaturë do të grumbullohet përmes desk-hulumtimit i cili do të realizohet në periudhën korrik-shtator të vitit 2016.

Hulumtimi në terren do të përbëhet prej tre pjesësh. Njëra pjesë është analiza e pyetësorëve, të cilët do tu dërgohen palëve të interesuara në nivel lokal në çdonjërin nga tetë komunat, që janë subjekt i këtij raporti. Do të përpilohen dy lloje të pyetësorëve, njëri për institucionet dhe administratën lokale, ndërsa tjetri për organizatat qytetare. Grupet e synuara të të anketuarve përmes pyetësorëve janë: anëtarët e Komisioneve lokale për marrëdhënie mes bashkësive dhe Komisioneve për mundësi të barabarta si dhe koordinatorët për mundësi

të barabarta në komunat, Kryesuesit e Këshillave në komunat përkatëse, administrata tjetër lokale në Tetovë, Gostivar, Shuto Orizari, Kumanovë, Prilep, Manastir, Shtip dhe Berovë, siç janë udhëheqësit e sektorëve/departamenteve, për shembull për zhvillim lokal, për zhvillim të fëmijës, për punë sociale, shëndetësi dhe të ngjashme, gjykatësit nga gjykatat e rregullta në tetë komunat, Zëvendës-avokatët e popullit në zyrat rajonale në Manastir, Shtip, Kumanovë dhe Tetovë, Agjencia për punësim, Qendra për punë sociale, Stacionet policore, Fondi për sigurim shëndetësor, Fondi për sigurim pensional dhe invalidor, zyrat rajonale të ministrive (për drejtësi, për shëndetësi, për arsim), si dhe organizatat qytetare të cilat punojnë në nivel lokal me grupe të ndryshme të synuara. Aktivitetet lidhur me hartimin, plotësimin dhe analizimin e pyetësorëve do të realizohen në shtator të vitit 2016.

Në pjesën e dytë do të përzgjidhen prezantime të rasteve. Kjo qasje është zgjedhur si adekuate me atë që gjetjet të cilët tregohen si relevante gjatë desk-hulumtimit dhe përgjigjet nga pyetësorët do të mund të prezantohen shprehimisht përmes rasteve. Ata do të përpunohen në tetor të vitit 2016.

Dhe për në fund, pjesa e tretë e hulumtimit në terren do të përbëhet nga metoda klasike „fokus grupet“, me atë që gjetjet të cilët tregohen si relevante në suaza të tre metodave të lartpërmendura do të kontrollohen në gjithsej tetë takime pune në formë të fokus grupeve me përfaqësues të palëve të interesuara në nivel lokal. Në çdonjërin nga komunat e analizuara do të mbahet nga një fokus grup. Këto fokus grupe do të paraqesin një forum për paraqitjen e gjetjeve në formë të konkluzioneve nga analiza për komunat konkrete veçmas. Por, njëkohësisht do të bisedohet edhe për rekomandimet për avancimin e gjendjes. Të njëjtat do të mbahen në tetor të vitit 2016.

#### **4) *Metodat e përpunimit të të dhënave***

Edhe të dhënat e grumbulluara nga literatura ekzistuese edhe të dhënat e grumbulluara përmes hulumtimit në terren do të përpunohen përmes analizës cilësore të përmbajtjes. Kjo qasje mundëson një temë themelore elastike dhe jo shumë të përcaktuar në detaje, e cila mund të përpunohet në mënyrë përshkruese, me se mundësohet ruajtja e kontekstit, por edhe kuptimit të tekstit vështruar nga perspektiva e autorëve, me se mundësohet një analizë hermetike. Raporti do të përgatitet në gjuhën maqedonase në nëntor të vitit 2016, i cili më pastaj do të përkthehet edhe në gjuhën shqipe, anglisht dhe në gjuhën romane dhe do të publikohet.

#### **5) *Shënim rreth përpilimit të tekstit të Raportit***

Raporti ishte ideuar si një udhërrëfyes për institucionet lokale për ndryshime në dokumentet strategjike dhe për avancim të praktikës (para së gjithash të njëjstëve të vetëqeverisjes lokale në Tetovë, Gostivar, Shuto Orizari, Kumanovë, Prilep, Manastir, Shtip dhe Berovë, të trupave kombëtare siç janë Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi dhe Avokati i popullit, por edhe të organizatave qytetare të cilat janë aktive në komunat gjegjëse). Për shkak të përdorimit më të lehtë të tij, gjatë përpilimit u synua edhe kufizimi i gjatësisë së tekstit deri në 80 faqe (8 faqe veçmas për secilën komunë, 6 faqe analizë të standardeve ndërkombëtare, legjislacionit kombëtar dhe praktikës gjyqësore, dhe gjithsej 5 faqe për hyrje, rezyme përmblylëse dhe metodologji, si dhe 5 faqe për vërejtje përmblylëse/konkluzione dhe rekomandime).

Dedikimi i Raportit do të jetë po ashtu faktor vendimtar për zgjedhjen e informacioneve dhe detajeve të cilat do të prezantohen përmes tij, por po ashtu edhe stili i zbatuar të të shkruarit.

### III. VLERËSIMI I KAPACITETEVE TË FAKTORËVE TË NDRYSHËM NË NIVEL LOKAL NË LUFTËN KUNDËR DISKRIMINIMIT DHE PROMOVIMIT TË BARAZISË

#### 1. Komuna e Berovës

Komuna e Berovës është një komunë rurale e vendosur në pjesën më lindore të Republikës së Maqedonisë, dhe është pjesë e Rajonit planor lindor. Komuna ka gjithsej 13.941 banorë nga të cilët gjysma jeton në vendbanime urbane, ndërsa gjysma tjetër në vendbanime rurale (8 fshatra dhe qyteti i Berovës). Nga popullata e përgjithshme, 50,4 % janë burra, ndërsa 49,6% janë gra. Për sa i përket strukturës etnike të popullatës, 95,65% janë maqedonas, 3,29% janë romë, 0,65% janë turq dhe 0,41% janë të tjerë. Struktura e moshës së popullatës tregon prirje të plakjes së popullatës në këtë komunë, respektivisht sipas të dhënave në dispozicion, 23,6% të banorëve janë në moshë prej 0 deri në 19 vjet, 55,2% janë në moshë prej 20 deri në 65 vjet, a 19,2% janë në moshë mbi 65 vjet.

##### 1.1. Analiza e dokumenteve strategjike

Në suaza të analizës fillestare, në mënyrë të detajuar është shqyrtuar një dokument ekzistues strategjik edhe atë: Strategjia për zhvillim ekonomik lokal e komunës së Berovës për periudhën 2014-2019. Në fazë përfundimtare të përgatitjes është Plani i ri lokal për veprim për zbatimin e Dekadës së romëve në Berovë për periudhën 2016-2020, por i njëjti akoma nuk është miratuar nga ana e Këshillit të komunës së Berovës. Dokumentet tjera në dispozicion, siç janë Strategjia për përfshirje sociale, mbrojtje sociale dhe zvogëlim të varfërisë në komunën e Berovës, e miratuar nga ana e Këshillit të komunës së Berovës në vitin 2011, dhe Nën-strategjia për zhvillim rural të komunës së Berovës 2008 – 2013 tashmë nuk janë relevante në kuptimin e periudhës së vlefshmërisë, ndërsa i dyti dhe nuk përmban të dhëna relevante për këtë analizë, prandaj dhe nuk do të merret parasysh. Edhe pse nuk janë dokumente strategjike, Komisioni për mundësi të barabarta ka ndërmarrë hapa për informimin e gruas-bujk për qasje në programin IPARD, përmes fushatës lokale dhe një sërë takimeve me temë „Gruaja, biznesi dhe bujqësia: sfida dhe mundësi” për të cilën është siguruar edhe dukshmëri në faqen komunale të internetit në kontakt me personin përgjegjës në komunë. Po ashtu, është miratuar edhe vendim për të ashtuquajturën „ Administrata në dispozicion për njerëzit me aftësi të kufizuara” me persona përgjegjës të emëruar nga radhët e administratës dhe me informacione për kontakt të drejtpërdrejtë me to.

##### 1.1.1. Analiza e procesit

Dokumentet strategjike të analizuara, të përgatitura në kuadër të komunës së Berovës mundësojnë përfshirje të faktorëve të ndryshëm. Për shembull, për hartimin e Planit lokal për veprim për zbatimin e Dekadës së romëve, janë përfshirë institucionet sektoriale dhe organizatat qytetare të cilët i përfaqësojnë të drejtat e romëve. Po ashtu, për hartimin e Strategjisë për përfshirje sociale është krijuar Grupi lokal për partneritet i komunës së Berovës, i përbërë prej përfaqësuesve të vetëqeverisjes lokale, sektorit publik, sektorit qytetar dhe afarist. Donatorët e huaj paraqiten si iniciues dhe mbështetës të hartimit të një numri më të madh të dokumenteve strategjike, si për shembull Bashkëpunimi zhvillimor austriak, edhe pse kyç është edhe vullneti i institucioneve për përgatitjen e tyre.

Metodologjia është bazuar në modelin e krijimit të matricës së prioriteteve, përcaktimit të qëllimeve strategjike të kontrolluara dhe të vërtetuara me fokus grupet me përfaqësues të grupeve sociale të rrezikuara të identifikuara (për shembull Grupi lokal për partneritet), si dhe analizën PESTEL të mjedisit (faktorët politik, ekonomik, social, teknologjik, ekologjik dhe juridik të cilët ndikojnë ndaj procesit të planifikimit strategjik dhe të zbatimit të dokumentit strategjik).

Të gjithë dokumentet strategjike janë miratuar nga ana e Këshillit të komunës së Berovës, përpos të sipërpërmendurit i cili ka të bëjë me romët dhe që është në fazën përfundimtare të përgatitjes.

Dokumentet bazohen në të dhëna statistikore nga organet shtetërore siç janë Regjistri qendror, Enti për statistikë dhe të ngjashme, si dhe në të dhëna zyrtare të përfshira në dokumentet strategjike në nivel kombëtar. Për shembull: Dekada për përfshirjen e romëve 2016 – 2020, si politikë publike rajonale e pranuar nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë, dhe Strategjia kombëtare për romët, si dhe Strategjia kombëtare për zvogëlimin e varfërisë dhe përjashtimit social në Republikën e Maqedonisë (e përgatitur nga ana e Ministrisë për punë dhe politikë sociale) dhe Indeksi për përfshirje sociale në nivel lokal (i përgatitur nga ana e Euro-Balkan).

Komuna ka miratuar procedurë të standardizuar për përgatitje të dokumenteve strategjike, respektivisht ka ISO standarde që nga pranvera e vitit 2016.

Në komunë ekziston praktikë divergjente. Respektivisht, dokumentet strategjike ose kanë të bëjnë me një grup të vetëm (romët) në fushë më të gjerë të interesit edhe atë: arsim, shëndetësi, banim dhe punësim, ose kanë të bëjnë me dhjetë grupe të synuara (të rinj, pleq, fëmijë, të papunësuar, prindër të vetëm, viktimat të dhunës familjare, viktimat të keqtrajtimin seksual dhe pedofilisë, persona me aftësi të kufizuara mendore dhe trupore, persona të rrezikuar social, dhe familje me shumë fëmijë), por vetëm në sferën e përfshirjes sociale.

Duke pas parasysh se disa nga dokumentet, si për shembull Strategjia për përfshirje sociale bazohet në parimin e mosdiskriminimit, mund të arrihet në përfundim se ky është një tregues që ka sinqeritet për bashkëpunim dhe se duhet të thellohet bashkëpunimi me komunën.

### 1.1.2. Analiza e përmbajtjes

Plani lokal i veprimit për zbatimin e Dekadës së romëve përmban masa konkrete për përmirësimin e statusit të romëve në komunë, të përcaktuara dhe të strukturuar sipas fushave. Mund të potencohet se në fushën e punësimit është vërejtur ekzistimi i përfaqësimit joadekuat të përfaqësimit të drejtë të romëve në administratën publike në Berovë, prandaj është duke u përcaktuar një qëllim konkret në këtë drejtim dhe parashikohen edhe masa konkrete për realizimin e tij. Në mënyrë plotësuese, mund të arrihet në përfundim që edhe Strategjia për përfshirje sociale trajton disa çështje të lidhura me mosdiskriminimin në nivel horizontal, por qasja nuk është gjithëpërfshirëse. Ka të bëjë vetëm pjesërisht me disa fusha ku ka nevojë për ndërhyrje edhe atë nga aspekti i mbrojtjes sociale. Në veçanti janë vënë në fokus personat e moshuar dhe personat me aftësi të kufizuara mendore dhe trupore edhe atë nga aspekti i formimit të shërbimeve lokale për mbështetje (Qëllimi strategjik 2.2.). Ajo që është më e rëndësishme është se për të njëjtat ekzistojnë edhe tregues të vendosur dhe kornizë kohore për realizim, si dhe aktorë përgjegjës lokal të përcaktuar dhe buxhet i nevojshëm.



Në të dy dokumentet strategjike të analizuar ekzistojnë tregues të ndërlidhur me qëllimet strategjike të cilët janë të matshëm (të shprehur me numra ose në përqindje).

Ekzistojnë përpjekje për përfshirje të konceptit gjinor. Respektivisht, Strategjia për përfshirje sociale flet për rrënimin e stereotipave dhe pavarësinë ekonomike të grave, por për fat të keq ajo nuk përcillet me aktivitete konkrete. Në Planin lokal të veprimit për zbatimin e Dekadës së romëve, theks i veçantë është vënë në shëndetin e gruas rome, përmes sigurimit të kontrolleve të rregullta sistematike, mamografike dhe oftamologjike.

Komisioni për mundësi të barabarta të grave dhe burrave pranë Këshillit të komunës së Berovës, ekziston vetëm në mënyrë formale dhe nuk ka Program pune të përgatitur, ndërsa ka ndërmarrë vetëm një iniciativë konkrete për çështje të caktuara nga juridiksioni i tij, respektivisht për promovimin e gruas-bujk.

Në dokumentet strategjike, vetëm pjesërisht ekziston analiza se si masat e parapara konkrete do të reflektonin ndaj grupeve të synuara, por duke marrë parasysh që deri më tani për asnjë dokument strategjik nuk është bërë ex-post vlerësim, nuk mund të flitet për vlerësim të nivelit të zbatimit të tyre.

Sa u përket problemeve, në numrin më të madh të dokumenteve, me përjashtim të Strategjisë për përfshirje sociale, nuk është paraparë buxhet konkret për çdonjërin nga aktivitetet. U lihet komunave që ta planifikojnë këtë me anë të planeve vjetore ose ta sigurojnë përmes donatorëve.

Korniza kohore, edhe pse duket reale, e diku edhe tepër optimiste, nëse krahasohet me moszbatimin në dokumentet strategjike paraprake, siç është për shembull Plani i veprimit për punësim në Berovë dhe Pehçevë 2009-2010, prapë se prapë mund të arrihet në përfundim që komuna nuk ka strategji për sigurimin e mjeteve për zbatimin e tyre konsekuent.

### 1.1.3. Analiza e zbatimit dhe vlerësimi

Dokumentet strategjike operacionalizohen përmes Planeve të veprimit, fushave të veprimit, qëllimeve strategjike dhe masave konkrete. Edhe pse ekzistojnë masa afirmative që synojnë grupe të caktuara, siç janë masat që synojnë persona me aftësi të kufizuara mendore dhe trupore dhe romët, nuk mund të flitet për një qasje gjithëpërfshirëse (të rinj, pleq, pakicat seksuale ose etnike), ose po përfshirje në rrjedhat kryesore të grupeve të rrezikuara të sipërpërmendura.

Komuna emërtion një person për kontakt për zbatim të dokumenteve strategjike, shkëmbim të informacioneve dhe njoftim (për shembull në Planin lokal të veprimit për zbatimin e Dekadës së romëve). Në shumicën e dokumenteve të analizuar theksohen organizatat qytetare si një nga institucionet/organizatat kompetente për zbatimin e dokumentit strategjik por ata nuk konkretizohen.

Sa u përket sfidave, nuk ekziston realizim progresiv, edhe pse diku është përmendur buxheti për të.

Ajo që është e dukshme në të gjithë dokumentet sipas informatave në dispozicion në ueb faqen e komunës, është niveli i ulët i zbatimi.

Nuk ka tregues që grupet e synuara janë përfshirë në zbatimin ose në vlerësimin e dokumenteve.

Në dokumentet nuk parashihet realizimi i vlerësimit të zbatimit të dokumenteve strategjike përmes vetëvlerësimit, vlerësimit të jashtëm, ex-post vlerësimit, madje as edhe nuk parashihen persona/institucione përgjegjëse të cilët do ta realizonin këtë vlerësim.

## 1.2. Analiza e gjendjes

### 1.2.1. Përgjigjet në pyetësorë

Nga analiza e pyetësorëve mund të arrihet në përfundim se ekzistojnë qëndrime identike midis institucioneve dhe organizatave qytetare për ekzistimin e diskriminimit në vetë komunën e Berovës (të gjithë përpos një institucioni, respektivisht MPB-së, konsiderojnë se ekziston diskriminim) si dhe për mos funksionalitetin dhe efikasitetin e infrastrukturës institucionale për luftë kundër diskriminimit në nivel lokal. Disa nga institucionet janë përgjigjur edhe se nuk janë të njoftuar me Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, si dhe që legjislacioni ekzistues nuk është efikas. Edhe institucionet edhe organizatat qytetare i theksojnë format vijuese si më të përfaqësuara, edhe atë: diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë, ngacmimi dhe udhëzimi për diskriminim. Sa u përket bazave për diskriminim, më i përfaqësuar është diskriminimi në bazë të përkatësisë politike, por edhe në bazë të përkatësisë etnike, handikapit dhe orientimit seksual.

Nga ana tjetër, të gjithë organizatat qytetare konsiderojnë që në komunë ka diskriminim. Në mënyrë plotësuese, organizatat qytetare konsiderojnë se ka disa grupe janë më të prekur nga diskriminimi, siç janë romët, personat me aftësi të kufizuara, gratë, grupet me rrezik social, bashkësia LGBTI, personat me përkatësi të përcaktuar politike, persona me status të ulët pronësor. Të gjithë institucionet e analizuar, Gjykata themelore Berovë, Qendra për punë sociale, MPB dhe Agjencia për punësim, konsiderojnë që komuna ka legjislacion të zbatueshëm për mbrojtje nga diskriminimi, si dhe institucione lokale të cilat janë adekuate dhe kanë kapacitete për ballafaqim efikas me diskriminimin. Nga ana tjetër të gjithë organizatat qytetare konsiderojnë se qytetarët e komunës nuk janë të njoftuar me mekanizmat dhe institucionet për mbrojtje nga diskriminimi dhe se ekziston shkallë e lartë e mosparaqitjes së rasteve të këtilla. Në mënyrë plotësuese, sektori qytetar është i vetëdijshëm që organizatat ekzistuese qytetare në komunë nuk kanë kapacitete (financiare, institucionale, njerëzore) për t'u ballafaquar me rastet e diskriminimit dhe përcjelljes së tyre të mëtutjeshme deri te institucionet përgjegjëse.

Akte të brendshme të cilat i rregullojnë çështjet për mbrojtje nga diskriminimi ekzistojnë vetëm në bazë të handikapit, ndërsa për bazat tjera mungojnë. Kjo e pamundëson qasjen sistematike ndaj çështjes për menaxhimin me diskriminimin në nivel lokal, që u tregua si e videntë edhe në dokumentet e analizuar strategjike, edhe në përgjigjet në pyetësorët. Shumica e institucioneve dhe organizatave qytetare të analizuar konsiderojnë se punojnë si për promovimin ashtu edhe për mbrojtjen e konceptit të barazisë dhe parandalimit të diskriminimit. Por, edhe pse shumica e institucioneve punojnë në parashtrës, megjithatë institucionet nuk japin sqarime se si ballafaqohen me rastet e paraqitura të diskriminimit të supozuar, theksojnë se punojnë sipas Kushtetutës dhe Ligjit, ndërsa nga ana tjetër nuk kanë asnjë parashtrësë, që është tregues dhe flet për kapacitetin e tyre për promovim dhe procedim të rasteve, por edhe për perceptimin e popullatës lokale për t'iu drejtuar atyre.

Vetëm Komisioni për mundësi të barabarta thekson se organizon ligjëratat për promovimin e KMB dhe punës së tij. Asnjëra nga organizatat qytetare, përveç pjesëmarrjes në trajnime të organizuara nga organizatat të ndryshme aktive në nivel kombëtar, nuk kanë aktivitet të veçanta në fushën e mos diskriminimit.

Asnjë institucion nuk konsideron se ndonjëherë ka bërë diskriminim, madje as ka pranuar parashtrësë apo ankesë për veprim diskriminues të ndonjë të punësuarit në institucionin përkatës, ndërsa të gjithë institucionet kanë marrë pjesë në trajnim për mbrojtjen nga diskriminimi.

Organizatat qytetare konsiderojnë se për përmirësimin e gjendjes në komunën e Berovës në pjesën e zvogëlimit të diskriminimit, është i nevojshëm njoftimi i qytetarëve për atë se çfarë paraqet diskriminimi dhe si mund ta paraqesin, edukim për të drejtat e tyre dhe konceptin e barazisë (ngritje e vetëdijes publike dhe fushata). Po ashtu, theksohet nevoja që organizatat qytetare të jenë vërtetë të pranuar nga ana e institucioneve si partnerë në mbrojtjen nga diskriminimi dhe të veprojë bashkërisht në këtë fushë.

#### 1.2.2. Rezultate nga takimi i punës

Takimi i punës me faktorë të ndryshëm lokal për luftë kundër diskriminimit në komunën e Berovës është mbajtur më 5 tetor 2016, në hapësirat e komunës. Të pranishëm ishin 8 përfaqësues nga administrata lokale (udhëheqës të sektorëve dhe drejtorë të institucioneve në nivel lokal), përfaqësues të sektorit qytetar, Koordinatori komunal për mundësi të barabarta, përfaqësuesi i Agjencisë për punësim dhe Qendrës për punë sociale.

Në takimin e punës shkurtimisht janë prezantuar gjetjet nga analiza fillestare.

Nga diskutimi mund të arrihet në përfundim se administrata komunale në masë të mjaftueshme e njofton publikun e përgjithshëm dhe grupet e synuara gjatë përgatitjes së dokumenteve të tyre dhe edhe pse nuk ka qasje të standardizuara për këtë, bazohet në metodologji të zhvilluara nga ana e donatorëve të ndryshëm dhe në praktikën e deritanishme, për shembull, të Forumeve në bashkësi, ku qytetarët i përcaktojnë prioritetet për përkrahje të projekteve të mbështetura nga buxheti komunal. Sidoqoftë, me qëllim që të arrihet deri te grupi i synuar i identifikuar, komuna duhet të përdorë takime të drejtpërdrejta me qytetarët për më tepër çështje dhe të jetë iniciues për miratimin e dokumenteve të caktuara strategjike për grupet e rrezikuara, të cilat nuk ekzistojnë për momentin e dhënë. Nevojitet përforsimi i më tutjeshëm i procesit konsultativ gjatë përgatitjes së dokumenteve strategjike lokale lidhur me mosdiskriminimin dhe barazinë. Mund të pritët sukses më i madh nëse Komisioni për mundësi të barabarta konsultohet gjatë miratimit të vendimeve dhe programeve në komunë, sidomos në pjesën e buxhetimit gjinor. Por, u theksua se edhe vetë Komisioni i nevojitet ndihmë për përgatitjen e programit të tij, si dhe trajnime të caktuara për anëtarët e tij (mosdiskriminimi, aktivizmi qytetar, lobimi, bashkëpunimi dhe të ngjashme), nëse dëshirojmë që ai ta kryejë obligimin e tij të garantuar me ligj.

Është e nevojshme që dokumentet strategjike të jenë të realizueshme, të bazuara në të dhëna statistikore dhe me financa të siguruar. Në rast se administrata komunale nuk ka kapacitet për zbatim dhe sigurim të mjeteve të nevojshme, mund të kërkojë ekspertizë të jashtme për këtë gjë. Meqenëse nuk ka vlerësim formal të suksesit në zbatimin e dokumenteve strategjike, rekomandohet që një gjë e tillë të zbatohet, ndërsa me qëllim që ai të jetë objektiv, duhet të zbatohet nga ana e faktorëve të jashtëm. Hapi i parë duhet të jetë vlerësimi i tashmë

dokumente të pavlefshme, të cilët janë përmendur në analizë, në mungesë të dokumenteve konkrete të vlefshme.

### 1.3. Vrojtimet përfundimtare

Komuna e Berovës është tërësisht e hapur për bashkëpunim me sektorin qytetar, por problemi më i madh është mosveprimi i sektorit qytetar në rajon. Ka nevojë për përforcimin e kapacitetit të të dy palëve përmes aksioneve të përbashkëta dhe bashkëpunimit të vazhdueshëm.

Megjithatë, komuna akoma nuk ka qasje të standardizuar dhe qëllim-orientuar drejt planifikimit dhe zbatimit të aktiviteteve dhe masave të parapara me dokumentet strategjike dhe planet lokale të veprimit. Rekomandohet që në ciklet vijuese të planifikimit kjo gjendje të tejkalohet përmes zbatimit gjithëpërfshirës sipas standardeve ISO dhe procedurave të shkruara.

Dokumentet strategjike në parim përfshijnë grupe të synuara individuale dhe nuk ka futje në rrjedhat kryesore (mainstreaming) të grupeve të përcaktuara ose parimit të mosdiskriminimit dhe barazisë. Nuk ekziston analizë e asaj se si masat konkrete të parapara do të pasqyroheshin mbi grupet e synuara në mënyrë përkatëse. Po ashtu, nuk ka dokumente strategjike të veçanta që kanë të bëjnë me grupe tjera të rrezikuara përpos romëve dhe grupeve të përjashtuara sociale, të prekshme nga diskriminimi. Rekomandohet përfshirja e parimit të mosdiskriminimit dhe barazisë në vlerat e secilit nga dokumentet strategjike dhe planifikimi i qëllimeve dhe masave të cilat do t'i fusin në rrjedhat kryesore grupet e përcaktuara të personave siç janë gratë, fëmijët pleqtë, personat me aftësi të kufizuara mendore dhe trupore dhe të ngjashme.

Në asnjërin nga dokumentet strategjike nuk ka qëllim të veçantë programor, që ka të bëjë me formimin, përditësimin dhe menaxhimin e bazës së të dhënave. Rekomandohet krijimi i bazave të të dhënave dhe grumbullimi i të dhënave statistikore me qëllim të vërtetimit nëse analiza e zbatimit të këtyre dokumenteve është e bazuar në fakte.

Numri më i madh i dokumenteve strategjike të qasshme në ueb faqen e komunës tashmë nuk janë të vlefshme. Rekomandohet rishikimi i tyre nga ana e komunës në një proces të gjerë konsultativ. Në mënyrë plotësuese, rekomandohet hartimi i Programit për punë të Komisionit lokal për mundësi të barabarta të grave dhe burrave dhe ndërmarrja e iniciativave konkrete brenda juridiksionit të tij.

Mungon një sistem për ndjekje dhe vlerësim të zbatimit. Dokumentimi i procesit ka hapësirë për përmirësim. Rekomandohet prezantimi i protokolleve për ndjekje dhe vlerësim të zbatimit të dokumenteve strategjike në komunë, si dhe avancimi i dokumentimit të proceseve përmes futjes së standardizimit të unifikuar për to.

Prandaj, fillimisht nevojitet të bëhet vlerësimi i rezultateve nga zbatimi i tashmë dokumenteve të pavlefshme, të cilët janë përmendur në analizë, në mungesë të dokumenteve konkrete të vlefshme.

E dyta, të vendoset bashkëpunim midis organizatave qytetare dhe institucioneve

përmes aktiviteteve të përbashkëta, ndërsa njëkohësisht të ndërmerren aktivitete për njoftimin e organizatave qytetare me kompetencat dhe shërbimet e institucioneve, si dhe të rritet niveli i besimit në mesin e tyre, si shërbime të qytetarëve. Kjo është e mundur përmes zbatimit të aktiviteteve dhe projekteve të përbashkëta. Nga ana tjetër, për të njëjtën gjë nevojitet të përforcohet kapaciteti i tyre me anë të trajnimeve për menaxhim të projekteve, por edhe për gjenerim të të hyrave dhe qasje deri te fondet, relevante për temën.

E treta, KMB ka nevojë për mbështetje në përgatitjen e Programit, bazuar në nevojat e qytetarëve, por nga ana tjetër nevojitet edhe promovim më i madh i tyre në mesin e popullatës lokale.

## **2. Komuna e Manastirit**

Komuna e Manastirit gjendet në Rajonin planor të Pelagonisë dhe është qyteti i dytë për nga madhësia në Republikën e Maqedonisë. Hapësira e komunës është përcaktuar me ligj dhe e përfshin qytetin e Manastirit dhe 65 fshatrat në rrethinën e tij, me popullatë të përgjithshme prej 95.385 banorësh. Nga popullata e përgjithshme, 46.969 janë burra ndërsa 48.416 janë gra, 88.7% janë maqedonas, 4.36% shqiptarë, 2,74% romë, 1.68% turq, 1,33% vllahë, 0,56% serbë, 0,02% boshnjakë dhe 0,57% të tjerë.

### **2.1. Analiza e dokumenteve strategjike**

Në suaza të analizës fillestare në mënyrë të detajuar janë shqyrtuar pesë dokumente strategjike lokale, edhe atë: Plani i veprimit për qëndrueshmëri të programeve për HIV dhe tuberkulozë të cilët zbatohen në komunën e Manastirit për periudhën 1 janar 2014 - 31 dhjetor 2016, Strategjia për të rinjtë e komunës së Manastirit për periudhën 2014-2019, Strategjia për zhvillim të vullnetarizmit në komunën e Manastirit 2015-2018, si dhe Strategjia për zhvillim lokal të komunës së Manastirit për periudhën 2014-2018, dhe Plani strategjik për Këshillin lokal ekonomik social të komunës së Manastirit për periudhën 2013-2017.

#### **2.1.1. Analiza e procesit**

Mund të arrihet në përfundim që procesi për miratimin e dokumenteve strategjike të analizuar është konsultativ dhe pjesëmarrës, më së shpeshti i udhëhequr nga administrata komunale dhe me përfshirje të organizatave qytetare dhe institucioneve relevante. Gjatë hartimit të Strategjisë për të rinj dhe Strategjisë për zhvillim të vullnetarizmit, procesi është udhëhequr nga organizatat qytetare (Qendra për dialog ndërkulturor dhe QKM - Manastir) me mbështetje financiare nga ana e donatorëve. Një nga dokumentet e shqyrtuara, Plani i veprimit për qëndrueshmëri të programeve për HIV dhe tuberkulozë, është hartuar me iniciativë të Ministrisë për shëndetësi.

Gjatë hartimit të dokumenteve të analizuar përdoret modeli i kombinuar i diskutimeve të fokusuar përmes grupeve të punës dhe takimeve të punës dhe konsultimeve të gjera përmes punëtorive, konferencave dhe intervistave. Disa nga dokumentet, me përjashtim të Strategjisë për të rinj dhe Strategjisë për zhvillim të vullnetarizmit, janë rishikim i dokumenteve tashmë ekzistuese, respektivisht paraqesin politikë të vazhdueshme të komunës.

Të gjithë dokumentet strategjike janë miratuar nga ana e Këshillit të komunës së Manastirit.

Në dokumentet e shqyrtuara janë theksuar të dhëna statistikore të cilat janë fituar nga vlerësimet e realizuara, të dhënat ekzistuese nga komuna e Manastirit, dhe të dhënat nga Enti shtetëror për statistika.

Ekzistojnë të dhëna të cilat sugjerojnë ekzistencën e standardizimit të procedurave në komunë, si dhe faktin që komuna ka standarde ISO që nga viti 2009.

Ekzistojnë tregues të ndërlidhur me qëllimet strategjike të cilat janë të matshme, por, në shumicën e dokumenteve të analizuara, edhe pse ekzistojnë tregues, ata nuk janë të matshëm dhe përmes tyre nuk mund të përcaktohet suksesi nga zbatimi i aktiviteteve. Po ashtu, shumë shpesh, treguesit janë hartuar në formë të mjeteve për verifikim të treguesve. Kjo është problematike sepse shumica e dokumenteve strategjike janë politika të vazhdueshme të cilat nëse nuk e marrin parasysh konceptin e barazisë dhe mosdiskriminimit nga vetë fillimi, në fazën e mëtejme do të sjellin deri te përsëritja e gjendjes së njëjtë në mënyrë të vazhdueshme.

### 2.1.2. Analiza e përmbajtjes

Përmes analizës cilësore arrihet deri te përfundimi që dokumentet strategjike të analizuara nuk janë në tërësi të harmonizuara me politikat ekzistuese për mbrojtje nga diskriminimi, sidomos me Strategjinë kombëtare për barazi dhe mosdiskriminim. Respektivisht, Strategji kombëtare për barazi dhe mosdiskriminim e promovon konceptin e barazisë për se e jo vetëm mbrojtjen nga diskriminimi, derisa politikat lokale të analizuara e përpunojnë vetëm mbrojtjen nga diskriminimi edhe atë në mënyrë mjaftë të fragmentuar. Mosharmonizimi në pjesën e mosdiskriminimit lë hapësirë për aktivitete plotësuese në drejtim të avancimit të njohurive për legjislacionin dhe politikat kundër diskriminimit në mesin e administratës së komunës, edhe pse theksohet që një pjesë e administratës komunale dhe këshilltarëve të Këshillit kanë ndjekur trajnim për mbrojtje nga diskriminimi dhe promovim të së drejtës për barazi. Edhe pse sa u përket personave me aftësi të kufizuara dhe qasshmërisë, komuna bën gjithçka që është në juridiksionin e saj, në administratën komunale ka person të posaçëm për komunikim me personat me aftësi të kufizuara, komuna i mbështet aktivitetet e shoqatave të qytetarëve dhe individëve si dhe pjesërisht i financon ato, megjithatë në përgjithësi në politikën komunale nuk është paraparë përshtatje përkatëse për personat me aftësi të kufizuara.

Dokumentet e shqyrtuara më së shpeshti përfshijnë grup të vetëm të synuar (për shembull, vullnetarë, persona HIV pozitiv dhe të sëmurë nga tuberkulozi) dhe nuk ekziston trajtim horizontal i ndonjë grupi të synuar. Kjo është një mangësi e madhe duke e pas parasysh se një numër i madh personash mund të jenë subjekt i diskriminimit të shumëfishtë (diskriminim në bazë të dy apo më tepër bazave për diskriminim njëkohësisht), sidomos gratë. Nuk ekzistojnë dokumente në të cilët bëhet diversifikimi i grupit të synuar të përgjithshëm, që paraqet një praktikë që brengos.

Nuk janë paraparë as masa të veçanta për mosdiskriminim, as aktivitete të posaçme në drejtim të zbatimit të Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, që është kritikë serioze.

Strategjia për zhvillim të vullnetarizimit dhe Plani strategjik për këshillin lokal ekonomik social të komunës së Manastirit kanë parime/vlera të theksuara, njëra nga to është

edhe barazia ose mundësitë e barabarta. Edhe pse kjo është një praktikë e mirë, megjithatë mbetet vërejtja se në këto plane strategjike, barazia nënkuptohet si barazi formale-juridike, e jo barazi materiale, respektivisht barazi thelbësore.

Në mënyrë plotësuese, edhe pse ekziston analizë e nevojave të grupeve të synuara në fazën e hartimit të dokumenteve, gjë që është për lëvdatë, megjithatë në dokumentet e analizuara nuk ekziston analizë për atë se si masat e parapara konkrete, do të pasqyroheshin ndaj grupeve të synuara nga aspekti i mosdiskriminimit. Kjo nevojitet të avancohet në të ardhmen.

Dokumentet strategjike operacionalizohen përmes Planeve të veprimit, projekteve dhe masave. Në disa nga dokumentet parashikohen masa afirmative, por ata janë në vëllim të vogël. Mbizotëron përshtypja që nuk njihen masat afirmative si përjashtim nga diskriminimi i drejtpërdrejtë në pajtim me legjislacionit kundër diskriminimit dhe se këto masa barazohen me masat për stimulim, që në tërësi e thjeshtëzon këtë institucion juridik.

### 2.1.3. Analiza e zbatimit dhe vlerësimit

Në të gjitha dokumentet e analizuara, nuk është paraparë buxhet konkret për çdonjërin nga aktivitetet. I lihet komunës që këtë ta planifikojë me plane vjetore ose ta sigurojë përmes donatorëve. Kjo është një mangësi e madhe. Në mënyrë plotësuese, mund të arrihet në përfundim se komuna e Manastirit është për lëvdatë sepse në të tërësisht është përfaqësuar koncepti i buxhetimit të përgjegjshëm gjinor. Respektivisht, gjatë viteve 2008-2010, komuna e Manastirit ka qenë e mbështetur nga ana e UNIFEM-it, në drejtim të promovimit të shfrytëzimit të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor, ndërsa me buxhetin e vitit 2011, komuna ka qenë pionier në krijimin e buxhetit nga aspekti gjinor, me mjete të parapara në pjesën e shpenzimeve të buxhetit të komunës së Manastirit të cilat çdo vit deri më tani parashikohen në mënyrë të vazhdueshme. Kjo praktikë është për tu përshëndetur.

Kornizat kohore nuk janë të përcaktuara në mënyrë adekuate, respektivisht ose theksohet që në mënyrë të vazhdueshme do të realizohet aktiviteti i përcaktuar, ose vendoset një vit i tërë për realizimin e tij, që na shpjen deri te përfundimi se komuna nuk ka qasje strategjike.

Komuna emërton person për kontakt për zbatimin e dokumenteve strategjike. Në shumicën e dokumenteve të analizuara theksohen organizatat qytetare si një nga institucionet/organizatat kompetente për zbatimin e dokumentit strategjik.

Nuk ekziston realizim progresiv dhe brengos fakti që komuna nuk e zbaton këtë koncept edhe pse numri më i madh i dokumenteve strategjike të analizuara kanë të bëjnë me materializimin e të drejtave që i takojnë korpusit të të drejtave ekonomike, sociale dhe kulturore. Në mënyrë plotësuese, nuk ekzistojnë të dhëna nga të cilët mund të vërtetohet nëse analiza e zbatimit është bazuar në fakte (të dhëna statistikore, baza të dhënash dhe të ngjashme). Pa aplikim adekuat të parimit të realizimit progresiv dhe në mungesë të treguesve për matjen e suksesit, është shumë vështirë që e njëjta të matet dhe të ndihmojë në avancimin e gjendjes.

Në numrin më të madh të dokumenteve strategjike të analizuara, grupet e synuara nuk janë të përfshira as në zbatimin, as në vlerësimin e dokumenteve, që paraqet një sfidë serioze. Shembull i mirë për ndjekje është Strategjia për të rinj dhe Strategjia për zhvillim të vullnetarizmit me të cilat formohen organe, Këshill rinor lokal dhe Këshill vullnetar lokal,

të cilët i koordinojnë aktivitetet për realizimin e secilës strategji në mënyrë përkatëse. Në dokumentet parashikohet realizimi i vetë-vlerësimit të zbatimit të dokumenteve strategjike, por jo edhe vlerësim i jashtëm, vlerësim ex-post, madje as që parashihen persona/institucione përgjegjëse që do ta realizonin këtë vlerësim.

## 2.2. Analiza e gjendjes

### 2.2.1. Përgjigjet në pyetësorët

Nga analiza e pyetësorëve mund të arrihet në përfundim se ndërmjet institucioneve dhe organizatave qytetare ekzistojnë qëndrime të ndryshme për ekzistimin e diskriminimit në vetë komunën e Manastirit, si dhe infrastrukturës funksionale dhe efikase institucionale për luftë kundër diskriminimit në nivel lokal. Respektivisht, qëndrimi midis institucioneve lidhur me atë nëse ka apo nuk ka diskriminim në komunë është i ndarë, disa konsiderojnë që ka, ndërsa të tjerë konsiderojnë që nuk ka. Ata që konsiderojnë që ka, si më të përfaqësuarat i theksojnë format në vijim: diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë, ngacmimi dhe udhëzimi për diskriminim. Sa u përket bazave për diskriminim, vetëm një institucion (Qendra për punë sociale) jep mendim për atë se cilat janë më të përfaqësuarat, duke i theksuar me këtë rast përkatësinë etnike, përkatësinë politike, fenë dhe orientimin seksual.

Nga ana tjetër, të gjithë organizatat qytetare konsiderojnë që ka diskriminim në komunë. Në mënyrë plotësuese, organizatat qytetare konsiderojnë se disa grupe, siç janë romët, personat me aftësi të kufizuara, gratë, grupet me rrezik social, bashkësia LGBTI, personat me përkatësi të përcaktuar politike, personat me status të ulët pronësor, janë më të prekur nga diskriminimi në komunën e Manastirit. Të gjithë institucionet e analizuara, me përjashtim të Gjykatës themelore Manastir, Qendrës për punë sociale dhe Stacionit policor të Manastirit, konsiderojnë se në komunë ka legjislacion të zbatueshëm për mbrojtje nga diskriminimi, si dhe institucione lokale të cilët janë adekuate dhe kanë kapacitet që me efikasitet të ballafaqohen me diskriminimin. Nga ana tjetër, të gjithë organizatat qytetare konsiderojnë se qytetarët e kësaj komune nuk janë të njoftuar me mekanizmat dhe institucionet për mbrojtje nga diskriminimi dhe se ekziston shkallë e lartë e mosparaqitjes së rasteve të këtilla. Në mënyrë plotësuese, sektori qytetar është i ndarë rreth çështjes nëse organizatat qytetare që ekzistojnë në komunë kanë kapacitete (financiare, institucionale, njerëzore) për tu ballafaquar me rastet e diskriminimit.

Brengos fakti që në vetë komunën ekzistojnë vetëm akte të brendshme të cilët rregullojnë çështje të caktuara për mbrojtjen nga diskriminimi në bazë të gjinisë, derisa për bazat tjera mungojnë. Kjo e pamundëson qasjen sistematike ndaj çështjes së ballafaqimit me diskriminimin në nivel lokal, e cila u dëshmuar si e evidente edhe në dokumentet strategjike të analizuara, edhe në përgjigjet në pyetësorët. Pjesa më e madhe e institucioneve dhe organizatave qytetare të analizuara konsiderojnë se janë duke punuar si në promovimin, ashtu edhe në mbrojtjen e konceptit të barazisë dhe parandalimit nga diskriminimi. Por, edhe pse shumica e institucioneve punojnë rreth parashtrësive, prapë se prapë institucionet nuk sqarojnë se si ballafaqohen me rastet e paraqitura të diskriminimit të supozuar. Brengos konstatimi i Qendrës për punë sociale se nuk ndërmerret asgjë sepse diskriminimi shihet si një dukuri normale. Nga ana tjetër, vetëm një shoqatë qytetare, “Progres institut”, punon me parashtrësia për mbrojtje nga diskriminimi, ndërsa asnjë nuk punon në sigurimin e ndihmës juridike dhe për përfaqësim në raste të diskriminimit.



Shumica e institucioneve, e në veçanti administrata komunale, kryetari i Këshillit të komunës së Manastirit, Komisioni për mundësi të barabarta, Agjencia për punësim dhe Stacioni policor Manastir theksojnë se realizojnë trajnime, hartojnë analiza dhe dokumente strategjike të ndërlidhura me konceptin e barazisë dhe mbrojtjen nga diskriminimi, por Gjykata themelore në Manastir thekson se punon në përshtatjen e infrastrukturës për personat me aftësi të kufizuara, si dhe për mundësimin e qasjes më të mirë për Romët. “Semper” punon në promovimin e Ligjit për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave dhe merr pjesë në punën e Komisionit për mundësi të barabarta me dhënien e propozimeve dhe sugjerimeve. Nga ana tjetër, Organizata e grave të Manastirit i ka prezantuar dispozitat kundër diskriminimit të Ligjit për mbrojtje të të drejtave të pacientëve dhe Ligjit për shëndet mendor, ndërsa “Progres instituti” ka organizuar punëtori dhe diskutime, ndërsa MOF – Manastir ka realizuar trajnime. Megjithatë, këto janë shumë pak aktivitete në fushën e mosdiskriminimit dhe rekomandohet intensifikim i përpjekjeve në këtë drejtim, si të institucioneve ashtu edhe të sektorit qytetar.

Asnjë institucion, përpos Qendrës për punë sociale, nuk konsideron që ndonjëherë ka bërë diskriminim dhe as që ka pranuar parashtresë ose ankesë për veprim diskriminues të ndonjë të punësuarit në institucionin gjegjës, ndërsa të gjithë institucionet kanë marrë pjesë në trajnim për mbrojtje nga diskriminimi.

Organizatave qytetare konsiderojnë që për përmirësimin e gjendjes në komunën e Manastirit, në pjesën e zvogëlimit të diskriminimit, nevojitet njoftim i qytetarëve me atë se çfarë paraqet diskriminimi dhe si mund ta paraqesin, edukim lidhur me të drejtat e tyre dhe me konceptin e barazisë (ngritja e vetëdijes publike dhe fushata). Po ashtu, theksohet që organizatat qytetare duhet të pranohen siç duhet nga ana e institucioneve në sajë të partnerëve në mbrojtjen nga diskriminimi. Paraqiten edhe propozime për formimin e trupave të pavarur dhe të paanshëm.

#### 2.2.2. Rezultate nga takimi i punës

Takimi i punës me faktorët e interesuar në komunën e Manastirit është mbajtur më 14 tetor të vitit 2016 në hapësirat e Qendrës kulturore rinore (QKR) Manastir. Në të kanë marrë pjesë përfaqësues të organizatave qytetare të cilat punojnë me grupet e synuara romë dhe të rinj, si dhe përfaqësues nga Qendra për punë sociale dhe Stacioni policor i Manastirit. Në këtë punëtori shkurtimisht janë prezantuar gjetjet nga analiza fillestare.

Nga diskutimi është arritur në përfundim që komuna ka qasje të standardizuar gjatë hartimit të dokumenteve të saja, që është gjë pozitive. Komuna ka të vendosur bashkëpunim të shkëlqyer me sektorin qytetar i cili është i përfshirë në proceset të cilat zhvillohen në nivel lokal. Megjithatë, nga ana e pjesëmarrësve u theksua se ka nevojë për përfshirje më të madhe të grupit të synuar rom dhe organizatave qytetare të cilat punojnë me to gjatë hartimit të politikave për përfshirje të romëve, për shkak se Dekada e romëve nuk i ka dhënë rezultatet e pritura. Problemet siç janë martesat e mitura, ndarja në arsim, qasja deri te mbrojtja shëndetësore adekuate në baza të barabarta me të tjerët, u theksuan si disa nga sfidat në komunën e Manastirit. Për shkak të mungesës së financave, pjesë të planeve nuk realizohen sipas dinamikës së paraparë, ku dhe nevojitet që në masë më të madhe të kërkohen mundësi plotësuese për financim dhe që buxhetet vjetore të planifikohen në mënyrë më të sistemuar. Administrata komunale nuk ka njohuri të mjaftueshme për konceptin e barazisë dhe mosdiskriminimit dhe së këndejmi nuk e aplikon atë tërësisht gjatë punës së saj. Dokumentet strategjike lokale nuk janë të harmonizuara me politikat kombëtare për barazi dhe mosdiskriminim, por janë shën-

detshtëm të harmonizuara me politikat tjera kombëtare, si për shembull për romët, çështjet gjinore dhe të ngjashme. Nevojiten aktivitete të drejtuara kah ngritja e vetëdijes tek publiku i përgjithshëm për të drejtat, por edhe për obligimet dhe përgjegjësitë e tyre. Për në fund, u theksua edhe nevoja për bashkëpunim të rritur ndërinstytucional në nivel lokal, në veçanti në fushën e arsimit.

### 2.3. Vrojtime përmblylëse

Komuna e Manastirit është e hapur për sektorin qytetar dhe bashkëpunon mirë me të gjithë faktorët gjatë hartimit të dokumenteve të saj strategjike dhe planeve për veprim. Mirëpo, edhe pse komuna ka procedurë të standardizuar dhe qasje qëllim-orientuar kah planifikimi dhe zbatimi i aktiviteteve dhe masave të parapara me dokumentet strategjike dhe planet për veprim që nga viti 2009, e njëjta nuk është e përshtatur në pajtim me parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit. Në ciklet vijuese të planifikimit rekomandohet që kjo të merret parasysh dhe të tejkalohet. Po ashtu, rekomandohet të vazhdohet me praktikën e themeluar pozitive të përfshirjes së grupeve të synuara në të gjitha fazat e planifikimit strategjik. Nevojitet të zmadhohen përpjekjet për përfshirjen e grupit të synuar rom dhe organizatave qytetare të cilët punojnë me to gjatë hartimit të politikave për përfshirje të romëve.

Dokumentet strategjike në pjesë më të madhe përfshijnë grupe të synuara individuale dhe nuk ekziston futje sistemore në rrjedhat kryesore (mainstreaming) të grupeve të përcaktuara ose parimit të mosdiskriminimit dhe barazisë. Nuk ekziston analizë se si masat e parapara konkrete do të ishin pasqyruar ndaj grupeve të synuara, që është shqetësuese. Rekomandohet të përfshihet parimi i mosdiskriminimit dhe barazisë në vlerat e secilit nga dokumentet strategjike dhe të planifikohen qëllime dhe masa të cilat do t'i fusin grupet e përcaktuara të personave, siç janë gratë, fëmijët dhe të rinjtë, pleqtë, personat me aftësi të kufizuara mendore dhe trupore, romët dhe të ngjashme në rrjedhat kryesore. Në masë të madhe mungon njohuria për masat afirmative si përjashtim nga diskriminimi i drejtpërdrejtë, koncepti i realizimit progresiv, veçanërisht për të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore, si dhe përshtatja e infrastrukturës për personat me aftësi të kufizuara, në pajtim me standardet ndërkombëtare.

Në shumicën e dokumenteve të analizuara, edhe pse ekzistojnë tregues, prapë se prapë ata nuk janë të matshëm, të sensibilizuar dhe të përshtatur ndaj konceptit të barazisë dhe përmes tyre nuk mund të përcaktohet suksesi nga zbatimi i aktiviteteve. Edhe pse jemi të vetëdijshëm që grumbullimi i të dhënave të ndara është një sfidë kombëtare, megjithatë rekomandohet që kjo gjendje të tejkalohet gjatë hartimit të dokumenteve strategjike të ardhshme, ndërsa për këtë qëllim do të nevojitet grumbullimi i të dhënave statistikore të ndara sipas gjinisë, përkatësisë etnike dhe të ngjashme.

Nuk mund të vërtetohet nëse analiza e zbatimit të dokumenteve strategjike është e bazuar në fakte. Rekomandohet të krijohet baza të të dhënave dhe të grumbullohen të dhëna statistikore me qëllim të vërtetimit nëse analiza e zbatimit të këtyre dokumenteve është e bazuar në fakte.

Në pjesën më të madhe të dokumenteve, nuk është paraparë buxhet konkret për çdonjërin nga aktivitetet. Është për t'u përhëndetur fakti që në komunë ekziston buxhetim i përgjegjshëm gjinor. Po ashtu, duhet të saktësohen institucionet kompetente për zbatimin e aktiviteteve të përcaktuara nga planet strategjike. Rekomandohet që kjo gjendje të tejkalohet gjatë hartimit të dokumenteve strategjike të ardhshme përmes planifikimit dhe saktësimit të

konstrukcionit të disponueshëm financiar, si dhe të zbatuesit kompetent për çdonjërin nga aktivitetet në veçanti, përfshi edhe grupet e synuara.

Mungon sistemi për ndjekje dhe vlerësim të zbatimit. Dokumentimi i procesit ka hapësirë për përmirësim. Rekomandohet të vendosen protokolle për ndjekje të zbatimit të dokumenteve strategjike në komunë me theks të vendosur mbi parimin e mosdiskriminimit dhe barazisë, si dhe të avancohet dokumentimi i proceseve me vendosjen e standardizimit të unifikuar të tyre. Po ashtu, rekomandohet parashikimi i vlerësimit të brendshëm dhe të jashtëm të zbatimit të dokumenteve lokale në varësi nga nevojat e vetë dokumentit. Respektivisht, rekomandohet të bëhet vlerësim i jashtëm veçmas për dokumentet strategjike.

Ekziston përqindje e lartë e mosharmonizimit të qëndrimeve të institucioneve dhe atyre të organizatave qytetare lidhur me ekzistimin e diskriminimit në vetë komunën e Manastirit si dhe të infrastrukturës funksionale dhe efikase institucionale për luftë kundër diskriminimit në nivel lokal. Të gjitha format e diskriminimit konsiderohet të jenë të përfaqësuara në komunë. Të gjithë organizatat qytetare konsiderojnë që qytetarët e kësaj komune nuk janë të njoftuar me mekanizmat dhe institucionet për mbrojtje nga diskriminimi dhe se ekziston shkallë e lartë e mosparaqitjes së rasteve të këtilla. Rekomandohet të ndërmerren aktivitete të drejtuara kah ngritja e vetëdijes tek publiku i përgjithshëm për të drejtat, por edhe për obligimet dhe përgjegjësitë.

Shumica e institucioneve dhe organizatave qytetare të analizuar konsiderojnë se punojnë si në promovimin, ashtu edhe në mbrojtjen e konceptit të barazisë dhe parandalimit të diskriminimit. Nga ana tjetër, vetëm një shoqatë qytetarësh, “Progres institut”, punon me parashitje për mbrojtjen nga diskriminimi, ndërsa asnjë nuk punon në sigurimin e ndihmës juridike dhe përfaqësimin gjyqësor në raste të diskriminimit. Nga analiza u vërtetua se realizohen shumë pak aktivitete në fushën e mosdiskriminimit dhe rekomandohet intensifikimi i përpjekjeve në këtë drejtim, si të institucioneve ashtu edhe të sektorit qytetar. Rekomandohet bashkëpunim më i madh i vetëqeverisjes lokale në Manastir me Komisionin për mbrojtje nga diskriminimi dhe Avokatin e popullit në hartimin dhe zbatimin e aktiviteteve promovuese për ngritjen e vetëdijes publike për ekzistimin e infrastrukturës legjislative dhe institucionale për barazi. Po ashtu, nevojitet rritje e bashkëpunimit ndërinstitutional në nivel lokal, veçanërisht midis institucioneve të cilat punojnë në fushën e arsimit.

Kapacitetet e infrastrukturës institucionale lokale për mbrojtje nga diskriminimi, siç është Komisioni për mundësi të barabarta, duhet të përforcohen konsiderueshëm me qëllim të realizimit të kompetencave të tyre.

### **3. Komuna e Gostivarit**

Komuna e Gostivarit është një komunë urbane e cila gjendet në pjesën perëndimore të Republikës së Maqedonisë dhe bën pjesë në Rajonin planor të Pollogut. Nga popullata e përgjithshme prej 81.030 banorësh 66,6% janë shqiptarë, 19,5% janë maqedonas, 9,8% janë turq, 3,8% janë romë, 0,01% janë vllahë, 0,19% janë serbë, 0,4% janë boshnjakë, dhe 0,84% të tjerë. Vetë qyteti i Gostivarit ka gjithsej 49.545 banorë, nga të cilët 24.215 janë burra ndërsa 25.330 janë gra.

#### **3.1. Analiza e dokumenteve strategjike**

Në suaza të analizës fillestare në detaje janë shqyrtuar gjashtë dokumente strateg-

jike lokale, edhe atë: Strategjia për zhvillim të dialogut multikulturor në komunën e Gostivarit; Plani lokal i veprimit për punësim 2014-2017; Strategjia lokale për HIV, Plani strategjik i Këshillit lokal ekonomik social; Strategjia kundër korrupsionit 2014-2017; dhe Strategjia rinore lokale e komunës së Gostivarit 2014-2017.

Ajo që duhet të vërehet që në fillim është se këto dokumente strategjike nuk janë të ndërlidhura në mënyrë të drejtpërdrejtë me çështjen e barazisë dhe mosdiskriminimit, edhe pse gjatë zbatimit të tyre, duhet të bëhet kujdes për këto parime kushtetuese dhe ligjore.

### 3.1.1. Analiza e procesit

Nga aspekti i planifikimit dhe miratimit të dokumenteve strategjike, në të gjitha vërehet përfshirje e faktorëve shoqëror, ndërsa një pjesë e madhe e tyre janë miratuar edhe si pjesë e projekteve të përkrahura ndërkombëtare, me përfshirje të organizatave relevante ndërkombëtare. Kështu, Strategjia kundër korrupsionit është miratuar si pjesë e projektit “Qytete pa korrupsion - Qytete të ardhmërisë”, projekt që është pjesë e Programit për partneritet urban të Bankës botërore, Austri. Strategjia për zhvillim të qëndrueshëm është e hartuar në bashkëpunim me Institutin ndërkombëtar për hapësirë njerëzore Arti Future (International institute for human space ARTI Future) nga Sllovenia.

Shembuj më të mirë për përfshirje të faktorëve shoqëror gjatë hartimit të dokumenteve strategjike, janë Strategjia për zhvillim të dialogut multikulturor, Strategjia rinore lokale dhe Plani lokal i veprimit për punësim. Pikërisht këto tre dokumente në masë të caktuar janë edhe të ndërlidhura në mënyrë të drejtpërdrejtë me parimin e mosdiskriminimit. Gjatë hartimit të këtyre dokumenteve, fillimisht është bërë analizë për përcaktimin e gjendjes aktuale, janë marrë parasysh të dhëna cilësore dhe sasiore nga institucione relevante, janë organizuar punëtorë në të cilët si pjesëmarrës paraqiten edhe përfaqësues të institucioneve nga komuna e Gostivarit dhe përfaqësues të organizatave qytetare. Gjatë hartimit të Strategjisë rinore lokale, në mënyrë aktive janë përfshi organizatat rinore të komunës, është bërë anketë për identifikimin e problemeve të të rinjve, është mbajtur takimi i parë dhe i dytë koordinues me organizatat rinore dhe diskutimi i parë dhe i dytë on line. Shembull i mirë për ndjekje është edhe Strategjia lokale për HIV, e cila është hartuar në bazë të qasjes së bazuar në të drejtat e njeriut, duke u kujdesur që të gjithë ndërhyrjet kyçe të burojnë nga nevojat e personave të cilët janë nën rrezik më të madh dhe t’u përgjigjet faktorëve të cilët ndikojnë në përjashtimin e tyre. Me këtë rast, ndërhyrjet janë në pajtim me praktikatat botërore të propozuara në suaza të udhëzimeve teknike të OShB, UNAIDS, UNICEF dhe agjencive dhe programeve tjera të Kombeve të bashkuara. Të gjithë ndërhyrjet janë përshtatur me nevojat dhe kushtet lokale, me një konsultim të gjerë me shfrytëzuesit dhe ofruesit e shërbimeve.

Nga aspekti i procedurave për miratimin e dokumenteve të këtilla strategjike, komuna e Gostivarit nuk ka procedura të veçanta të shkruara, por miratimi bazohet në dispozitat ligjore dhe dispozitat e akteve të komunës, ndërsa një pjesë e dokumenteve janë përgatitur si pjesë e projekteve të mbështetura nga organizata ndërkombëtare ose të huaja. Komuna e Gostivarit akoma nuk ka standarde ISO, por është në procedurë për tu pajisur me to dhe futjen e tyre në të gjitha procedurat në komunë.

Nga aspekti i qasjes dhe informimit të qytetarëve për planet dhe strategjitë, komuna e Gostivarit më së shumti e shfrytëzon ueb faqen e cila është në dispozicion në tre gjuhë: gjuhën shqipe, maqedonase dhe turke. Po ashtu, komuna e Gostivarit ka qendër informative e cila shërben për informim të qytetarëve, ndërsa i shfrytëzon edhe rrjetet sociale. Edhe

pjesëtarët e grupeve të rrezikuara për të cilët janë dedikuar strategjitë dhe planet e këtilla mund të shërbejnë me këto forma komunikimi me komunën, duke pasqyruar transparencën e komunës ndaj të gjithë qytetarëve të saj.

Nga aspekti i hartimit të dokumenteve strategjike, sipas të dhënave të pranuar, ato i përgatit Departamenti për zhvillim ekonomik lokal dhe zbatim, në të cilin punojnë profesionalist. Sipas të dhënave të pranuar, administrata komunale është përfituar me trajnim adekuat për mbrojtje nga diskriminimi dhe për promovim të së drejtës për barazi. Megjithatë, mungon të thuhet se cilët persona dhe me çfarë trajnimi kanë qenë të përfshirë në përgatitjen e dokumenteve strategjike, si dhe çfarë trajnimi (të përgjithshëm, të avancuar) kanë ndjekur pjesëtarët e administratës komunale, sidomos për sa i përket parimit të mosdiskriminimit dhe promovimit të së drejtës për barazi.

Komuna bashkëpunon me institucionet tjera lokale dhe kombëtare, prej të cilëve, sipas nevojës konkrete i thith të dhënat në nivel lokal. Kjo duket qartë nga hartimi i Planit lokal të veprimit për punësim të komunës së Gostivarit, ku informatat përkatëse shfrytëzohen nga Enti për statistika dhe Agjencia për punësim.

Treguesit për matje të suksesit janë paraparë në të gjitha dokumentet strategjike me përjashtim të Strategjisë kundër korrupsionit dhe Strategjisë për zhvillim të qëndrueshëm.

### 3.1.2. Analiza e përmbajtjes

Nga aspekti i përmbajtjes së dokumenteve të analizuar strategjike të komunës së Gostivarit, mund të konstatohet shumëllojshmëri, në varësi nga vetë dokumenti strategjik. Nga aspekti i parimit të mosdiskriminimit, për të gjithë dokumentet strategjike është përkujdesur që të jenë në përputhje me legjislacionin për mbrojtje nga diskriminimi dhe promovimi i parimit të barazisë; në të gjithë dokumentet strategjike është paraparë përshtatje adekuate të personave me aftësi të kufizuara dhe parimit të qasshmërisë; në pjesën më të madhe të dokumenteve strategjike ka edhe pjesë të posaçme të cilët kanë të bëjnë me kategoritë me rrezik të veçantë siç janë gratë, fëmijët, personat me aftësi të kufizuara dhe të ngjashme. Vetëm në strategjinë kundër korrupsionit nuk ka pjesë të këtilla të posaçme, që është e kuptueshme duke marrë parasysh përmbajtjen e vetë strategjisë. Në të gjithë dokumentet strategjike ka edhe analizë për atë se si masat e parapara do të pasqyroheshin ndaj grupeve të ndryshme, edhe pse këto parashikime janë të përgjithshme. Kështu për shembull, në Strategjinë rinore lokale të komunës së Gostivarit, parashikohen efektet ndaj të rinjve të komunës së Gostivarit që priten nga masat e ndërmarra nga Strategjia.

Në të gjithë dokumentet strategjike janë paraparë institucione kompetente për ndërmarrjen e masave. Në pjesën më të madhe të dokumenteve strategjike, me përjashtim të vetëm Strategjisë kundër korrupsionit, janë paraparë dhe përfshirë plane operative. Në pjesën më të madhe të dokumenteve strategjike ka kornizë adekuate kohore, me përjashtim të Strategjisë kundër korrupsionit dhe Strategjisë për zhvillim të qëndrueshëm.

### 3.1.3. Analiza e zbatimit dhe vlerësimit

Nga aspekti i zbatimit të dokumenteve strategjike, duhet të theksohet se në komunën e Gostivarit, grupet e synuara janë të përfshira në pjesën e zbatimit të dokumenteve strategjike. Kështu, në Strategjinë rinore lokale janë përfshi edhe organizatat qytetare dhe shkollat e mesme, Këshilli rinor si dhe vetë komuna. Për Strategjinë për zhvillim të dialogut multikul-

turor përgjegjës është Komisioni për marrëdhënie midis bashkësive. Në Strategjinë lokale për HIV, theksohet se Qendra për shëndet publik Tetovë, Spitali i përgjithshëm Gostivar, Qendra për punë sociale dhe OJQ "Help", janë përgjegjëse për zbatimin e strategjisë, përmes kontaktit të drejtpërdrejtë me klientët në skena të hapura, banesa, shtëpi, kafene, parqe, stadiume dhe të ngjashme. Në dokumentet tjera strategjike vetëm vërtetohet pjesëmarrja e grupeve të synuara, pa u thënë konkretisht se kush dhe në çfarë roli merr pjesë, gjë që paraqet një deklaratë mjaftë të përgjithshme.

Edhe nga aspekti i koordinimit të aktiviteteve, për të gjithë dokumentet strategjike janë paraparë institucione konkrete të cilat i koordinojnë aktivitetet. Megjithatë, shihet se më së shumti janë përfaqësuar departamentet në kuadër të vetë komunës, ndërsa rrallë herë grupet e synuara marrin pjesë në vetë koordinimin e zbatimit të dokumenteve strategjike.

Në pjesën më të madhe të dokumenteve strategjike nuk është respektuar parimi i realizimit progresiv të masave të parapara. Parimi i këtillë është respektuar vetëm në Strategjinë për zhvillim të dialogut multikulturor në komunën e Gostivarit, që është veçanërisht i rëndësishëm pikërisht për parimin e mosdiskriminimit dhe promovimit të barazisë. Po ashtu, në numrin më të madh të dokumenteve strategjike nuk është paraparë kornizë adekuate buxhetore, e cila njëkohësisht do të ishte edhe buxhet i përgjegjshëm gjinor.

Ajo që më së shumti mungon në zbatimin e qëllimeve strategjike është vlerësimi i efekteve të strategjisë ose planit lokal të zbatuar për veprim. Në asnjërin nga dokumentet strategjike të analizuar nuk aplikohen vegla të veçanta për vlerësim ose vetë-vlerësim, dhe as që bëhet vlerësim i jashtëm; në asnjërin nga dokumentet strategjike nuk bëhet vlerësim ex post; në pjesën më të madhe të dokumenteve strategjike nuk ekziston mekanizëm ose formë për shpalljen e rezultateve nga strategjitë ose për rishikimin e vetë strategjive. Vetëm strategjia për zhvillim të dialogut multikulturor dhe Strategjia lokale për HIV kanë masa të parapara për raportim për mënyrën e zbatimit të strategjisë si dhe për vlerësimin e tyre nga ana e ekspertëve të pavarur (respektivisht, vlerësim të jashtëm). Vlerësimi ex-post nuk realizohet.

### 3.2. Analiza e gjendjes

#### 3.2.1. Përgjigjet në pyetësorë

Institucionet të cilët funksionojnë në nivel lokal në komunën e Gostivarit, nga të cilët janë grumbulluar informacionet janë: Fondi për sigurim shëndetësor, Fondi për sigurim pensional dhe invalidor, Agjencia për punësim, Stacioni policor Gostivar, Qendra për punë sociale dhe Gjykata themelore Gostivar.

Grupi i parë i pyetjeve të cilët kanë të bëjnë me institucionet, janë ato që ndërlidhen me ekzistimin e legjislacionit për mbrojtje nga diskriminimi. Institucionet siç janë Stacioni policor Gostivar, Gjykata themelore Gostivar, Agjencia për punësim, Fondi për sigurim pensional dhe invalidor dhe Qendra për punë sociale janë përgjigjur se në komunën e Gostivarit nuk ka legjislacion të zbatueshëm adekuat për mbrojtje nga diskriminimi, por shumica e institucioneve janë të njoftuar me Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi dhe përmbajtjen e tij. Sa i përket çështjes së efikasitetit të legjislacionit ekzistues, të gjithë konsiderojnë se legjislacioni ekzistues nuk është efikas për mbrojtje nga diskriminimi. Mund të arrihet në përfundim që institucionet në komunën e Gostivarit i qasen në mënyrë kritike analizës së ekzistimit të diskriminimit në nivel lokal.

Për fat të keq, numri më i madh i institucioneve nuk dinë ose konsiderojnë se në komunë nuk ekzistojnë akte të brendshme me të cilat rregullohen çështjet për mbrojtje nga diskriminimi. Me këtë, institucionet nuk e dinë as nëse ato akte janë në pajtim me Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (LPMD), e as nëse janë efikase. Vetëm nga Fondi për sigurim pensional dhe invalidor dhe Gjykata themelore Gostivar janë përgjigjur se ekzistojnë akte të këtilla të brendshme, por se të njëjtat nuk janë në pajtim me LPMD.

Nga aspekti i ekzistimit të institucioneve në komunë, të cilët janë adekuate dhe efikase për mbrojtje nga diskriminimi, të gjithë institucionet konsiderojnë se nuk ekzistojnë institucione të tilla dhe se të njëjtat nuk janë efikase.

Sa i përket pyetjes për ekzistimin e diskriminimit, të gjithë institucionet konsiderojnë se në komunën e Gostivarit ekziston diskriminim, që paraqet kuriozitet. Ky rezultat përputhet edhe me përgjigjet e organizatave qytetare, ku nga katër organizata qytetare, tre prej tyre konsiderojnë se ekziston diskriminim, ndërsa vetëm një organizatë (Genc Kalemler) konsideron se nuk ekziston diskriminim në komunë.

Kompleti i ardhshëm i pyetjeve është nga aspekti i punës së vetë institucionit për çështjen e mbrojtjes nga diskriminimi. Përgjigjet janë të ndara në kuptimin nëse vetë institucioni punon në raste të diskriminimit. Kështu, nga Fondi për sigurim shëndetësor, Fondi për sigurim pensional dhe invalidor, Agjencia për punësim dhe Qendra për punë sociale janë përgjigjur se nuk punojnë në raste të diskriminimit, dhe prandaj as nuk punojnë për promovimin e barazisë.

Sa i përket pyetjes për punën me parashtrës për mbrojtje nga diskriminimi, pjesa më e madhe e institucioneve janë përgjigjur në mënyrë negative. Konkretisht, institucionet të cilët janë përgjigjur se punojnë dhe zgjedhin parashtrës për diskriminim të supozuar janë Stacioni policor Gostivar dhe Gjykata themelore Gostivar, ndërsa në mënyrë negative janë përgjigjur nga Fondi për sigurim shëndetësor, Fondi për sigurim pensional dhe invalidor, Agjencia për punësim dhe Qendra për punë sociale.

Për sa i përket pyetjes për diskriminim të mundshëm ose ankesë për diskriminim, të bërë nga vetë institucioni, një pjesë e vogël e institucioneve janë përgjigjur në mënyrë negative, në kuptimin që vetë institucionet nuk diskriminojnë dhe se ata nuk kanë pranuar asnjë ankesë për diskriminim të supozuar. Nga ana tjetër nga Fondi për sigurim shëndetësor, Gjykata themelore Gostivar, Agjencia për punësim dhe Fondi për sigurim pensional dhe invalidor janë përgjigjur se institucioni diskriminon, por se nuk kanë pranuar parashtrës për diskriminim të supozuar, ndërsa nga Qendra për punë sociale janë përgjigjur se institucioni diskriminon dhe se kanë pranuar ankesë për diskriminim të supozuar.

Për sa i përket pjesëmarrjes në trajnime për mbrojtje nga diskriminimi, pjesa më e madhe e institucioneve, siç janë Fondi për sigurim shëndetësor, Stacioni policor Gostivar, Qendra për punë sociale, Gjykata themelore Gostivar dhe Fondi për sigurim pensional dhe invalidor, janë përgjigjur se të punësuarit nuk kanë marrë pjesë në trajnime për mbrojtje nga diskriminimi. Përfundimisht, vetëm Agjencia për punësim, punësuarit e së cilës janë trajnuar për mbrojtje nga diskriminimi.

Nga pyetjet e hapura për institucionet, në të cilët kërkohet sqarim për punën e institucionit në pjesën e mbrojtjes nga diskriminimi, përgjigjet janë shumë të shkurta dhe të pamjaftueshme.

Kështu, në një pjesë të madhe të institucioneve nuk dinë nëse kanë apo nuk kanë akte për mbrojtje nga diskriminimi. Përpos tek Fondi për sigurim pensional dhe invalidor i cili e thekson Ligjin për marrëdhënie pune dhe marrëveshjet kolektive dhe Gjykata themelore Gostivar e cila e thekson Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. Edhe për sa i përket pyetjes për shfaqjen dhe ballafaqimin me rastet e diskriminimit në institucionin konkret, nga të gjithë institucionet përgjigjen se deri më tani nuk kanë pasur rast të diskriminimit me të cilin është dashur të ballafaqohen ose i cili është shfaqur para institucionit. Interesante është përgjigja e Fondit për sigurim pensional dhe invalidor në të cilën theksohet që “diskriminimi më shpesh është për arsye politike dhe punëdhënësi nga drejtoria shpesh herë kryen shqetësim psikik - mobing”. Shqetëson ajo që nga disa institucione theksohet se nuk paraqiten raste sepse i tërë sistemi është i partizuar.

Institucionet nuk japin përgjigje as edhe ndaj pyetjes lidhur me atë se çfarë masa ndër marrin për mbrojtje nga diskriminimi ose për promovimin e barazisë. Respektivisht, institucionet ose nuk japin përgjigje në këtë pyetje, ose vetëm theksojnë disa kompetenca të përgjithshme. Përjashtim bën Gjykata themelore Gostivar e cila thekson se e rrit vetëdijen e zyrtarëve gjyqësor për respektimin e parimit të mosdiskriminimit në pajtim me aktet ligjore, rregulloren e gjykatës dhe Kodin e etikës së punonjësve të shërbimeve gjyqësore, dhe se gjykata ka ngjitur afishe nëpër korridorët e saj në vende të dukshme për njoftimin e qytetarëve me të drejtat e tyre kundër diskriminimit.

Sa i përket pyetjes për llojin e diskriminimit i cili shfaqet para institucionit, respektivisht para komunës, përgjigjet janë shumë të ndryshme. Disa institucione nuk janë përgjigjur, disa konsiderojnë që ky është diskriminimi i drejtpërdrejtë, ndërsa disa të tjerë që është diskriminimi i tërthortë. Sa u përket bazave për diskriminim, institucionet konsiderojnë që më e shpeshtë është përkatësia politike (Fondi për sigurim shëndetësor, Fondi për sigurim pensional dhe invalidor, Gjykata themelore Gostivar, Qendra për punë sociale dhe Agjencia për punësim), përkatësia etnike (Fondi për sigurim shëndetësor, Stacioni policor Gostivar, Gjykata themelore Gostivar, Agjencia për punësim dhe Qendra për punë sociale) dhe religjioni (Qendra për punë sociale dhe Agjencia për punësim). Kjo përputhet me konstatimin e përgjithshëm se në Republikën e Maqedonisë mbizotërojnë këto forma të diskriminimit, sidomos në bazë të përkatësisë politike dhe etnike.

Nga organizatat qytetare në komunën e Gostivarit, të dhëna janë marrë nga: “Etika”, “Help”, “Meseçina” dhe “Genc Kalemler”. Në mesin e organizatave qytetare ekziston ndarje për sa i përket pyetjes nëse në komunën e Gostivarit ekziston diskriminim. Ndarje ka edhe sipas pyetjes nëse qytetarët në komunën e Gostivarit e njohin diskriminimin, si dhe për sa i përket pyetjes nëse qytetarët i paraqesin rastet e diskriminimit.

Por, organizatat qytetare janë unanime kur bëhet fjalë për njoftimin e qytetarëve me legjislacionin për mbrojtje nga diskriminimi dhe mekanizmat dhe institucionet për mbrojtje nga diskriminimi. Të gjithë organizatat qytetare janë përgjigjur se qytetarët nuk janë të njoftuar as me legjislacionin, as me mekanizmat dhe institucionet për mbrojtje nga diskriminimi. Në drejtim të njëjtë, organizatat qytetare janë njëzëri në qëndrimin e tyre që numri i rasteve të paraqitura të diskriminimit nuk korrespondon me realitetin në lidhje me pyetjen për ekzistimin e diskriminimit. Kjo flet për nevojën për promovim të mekanizmave për mbrojtje nga diskriminimi, dhe që është pikërisht masa të cilën e propozojnë organizatat qytetare.

Organizatat qytetare, po ashtu konsiderojnë që nuk kanë kapacitet për ballafaqim me rastet e diskriminimit, edhe pse ata përgjigjen në mënyrë pozitive në pyetjen nëse ndër marrin



aktivitete konkrete mbrojtëse dhe promovuese për mbrojtje nga diskriminimi. Organizatat qytetare propozojnë bashkëpunim më të madh midis vetë organizatave, edukim dhe trajnim të organizatave, me qëllim të tejkalimit të kësaj situatë. Tre organizata pranojnë parashtresa për mbrojtje nga diskriminimi, por dy nga organizatat qytetare (Etika dhe Genc Kalemler) i përfaqësojnë qytetarët para organeve gjyqësore në lëndë për mbrojtje nga diskriminimi.

Shumica e organizatave qytetare theksojnë se realizojnë trajnime dhe aktivitete për ngritjen e vetëdijes publike (Etika), përfaqësim të grupeve të rrezikuara dhe pajisjen e tyre me dokumentacion personal (Help), ngritje të vetëdijes tek grupet më të rrezikuara të romëve për diskriminimin, si dhe realizim të aktiviteteve për barazi të bashkësive (Meseçina).

Për sa i përket grupeve të prekura nga diskriminimi, përgjigjet e organizatave qytetare janë të ndara. Mbizotëron qëndrimi se diskriminimi më i përfaqësuar është diskriminimi ndaj bashkësisë rome, si dhe diskriminimi gjinor, diskriminimi i kategorive të personave të rrezikuar social, personave me aftësi të kufizuara, fëmijëve, të varurve nga droga, të sëmurëve nga hepatiti C, dhe punonjësve seksual.

### 3.2.2. Rezultate nga takimi i punës

Takimi i punës me palët e interesuara në komunën e Gostivarit është mbajtur më 12 tetor të vitit 2016, në hapësirat e organizatës qytetare Asociacioni për iniciativa demokratike nga Gostivari. Në të morën pjesë përfaqësues të organizatave qytetare, anëtarë i Komisionit për mundësi të barabarta të grave dhe burrave dhe përfaqësues nga Qendra për punë sociale nga Gostivari. Në takimin e punës shkurtimisht u prezantuan gjetjet e analizës fillestare.

Të pranishmit kishin pyetje për aspektin e metodologjisë së hulumtimit dhe qëllimit të hulumtimit.

Të pranishmit në përgjithësi i pranuan konkluzionet të cilët burojnë nga hulumtimi, ndërsa në kontekst të udhëzimeve vijuese: mospasja e qasjes strategjike dhe sistemore për përfshirjen e konceptit të barazisë dhe mosdiskriminimit në rrjedhat kryesore në nivel lokal; komuna ka vendosur bashkëpunim të mirë me sektorin qytetar i cili është i përfshirë në proceset të cilat zhvillohen në nivel lokal, por nevojitet miratimi i procedurave për përfshirjen e mendimeve dhe propozimeve të qytetarëve; administrata komunale nuk ka njohuri të mjaftueshme për konceptin e barazisë dhe mosdiskriminimit dhe prandaj nuk e zbaton tërësisht në punën e saj; duhet të vazhdojnë trajnimet e administratës si dhe të Komisioneve lokale për çështjet e barazisë dhe mosdiskriminimit. Komuna duhet të krijojë dhe të ndjek një procedurë të unifikuar për miratimin e dokumenteve strategjike lokale dhe ata duhet të jenë të harmonizuara me politikat kombëtare për barazi dhe mosdiskriminim, si dhe të vendos mbikëqyrjen dhe vlerësimin në zbatimin e dokumenteve strategjike dhe planeve të veprimit në komunë, e cila mungon për momentin. Në këtë drejtim, komuna duhet të sigurojë mjete financiare për zbatimin e dokumenteve strategjike, meqenëse për momentin realizohen vetëm një pjesë e tyre, si pasojë e mungesës së mjeteve. Në takimin e punës, pjesëmarrësit arritën në përfundim se në komunë është duke u tejkaluar diskriminimi në bazë të përkatësisë etnike, por grupe specifike të rrezikuara akoma diskriminohen në baza të ndryshme, sidomos të varurit nga substancat narkotike, të sëmurët nga hepatiti C dhe HIV, si dhe punonjëset seksuale. Për në fund, u theksua se qytetarët e komunës së Gostivarit nuk janë mjaftueshëm të sensibilizuar për ekzistimin e diskriminimit, ndërsa në vetë komunën mungon edhe infrastruktura lokale për barazi. Respektivisht, Komisioni për mundësi të barabarta në komunë nuk funksionon, edhe pse në aspektin formal-juridik është i themeluar. Në atë drejtim, reko-

mandohet organizimi i trajnimeve për vendimmarrësit për normat ligjore nga sfera e barazisë dhe mosdiskriminimit, sensibilizim i fëmijëve dhe të rinjve, gazetarëve, si dhe i të punësuarve në institucione për ekzistimin e formave të ndryshme të diskriminimit, përgatitje e materiale edukative kundër diskriminimit dhe shfrytëzimi i ueb faqes së komunës dhe të rrjeteve sociale për shpërndarjen e informacioneve, por edhe përforcim të infrastrukturës lokale për barazi.

### 3.3. Vrojtime përmbyllëse

Komuna e Gostivarit është e hapur për bashkëpunim me sektorin qytetar dhe me grupet e synuara kur bëhet fjalë për hartimin e dokumenteve strategjike (strategji, plane për veprim dhe të ngjashme). Kjo shihet qartë në pjesëmarrjen e tyre aktive në procesin e planifikimit dhe mapimit të vetë dokumenteve strategjike. Megjithatë, nevojitet miratimi i Strategjisë së posaçme për bashkëpunim me sektorin qytetar me qëllim të lehtësimit të procesit të komunikimit të komunës me organizatat qytetare dhe grupet e synuara, e sidomos me grupet e rrezikuara. Po ashtu, rekomandohet edhe futja e procedurave për përfshirje të mendimeve dhe propozimeve të qytetarëve.

Komuna nuk ka procedurë të standardizuar për hartim dhe miratim të dokumenteve strategjike, gjë që duhet të rregullohet sa më shpejtë. Mungojnë edhe standardet ISO, të cilët duhet të vendosen, dhe për të cilën gjë komuna tashmë është në fazë të marrjes së certifikatës. Po ashtu, gjatë procedurës për miratimin e dokumenteve strategjike, në mënyrë sistematike duhet të bëhet kujdes për parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit.

Për sa u përket dokumenteve strategjike, parimi i realizimit progresiv nuk është respektuar te të gjithë, prandaj për këtë duhet të bëhet kujdes në të ardhmen. Po ashtu, është e domosdoshme të parashikohet kornizë buxhetore dhe kornizë kohore për të gjithë aktivitetet e planifikuara me qëllim të realizimit të tyre të tërësishëm. Kjo ndikon ndaj mundësisë për mbikëqyrje dhe vlerësim të procesit të realizimit të masave dhe dokumentit strategjik në tërësi. Kënaq niveli i dispozitave të institucioneve të cilët janë kompetente për zbatimin e masave të caktuara nga vetë dokumentet strategjike.

Ajo që mungon më së shumti në dokumentet strategjike të komunës së Gostivarit është mosekzistimi i instrumenteve për vlerësim, vetë-vlerësim, vlerësim të jashtëm ose ex-post vlerësim. Respektivisht, duke marrë parasysh mosparashikimin e tyre, në varësi nga vetë dokumenti rekomandohet futja e protokolleve për ndjekje dhe vlerësim të zbatimit të dokumenteve strategjike. Në veçanti duhet bërë kujdes për parimin e barazisë dhe mos diskriminimit. Kjo është kushtëzuar edhe me ekzistimin e treguesve të qartë dhe të matshëm në vetë dokumentet.

Nevojitet të vazhdohet me trajnimin e administratës dhe Këshillit komunal në fushën e mosdiskriminimit me qëllim që këto parime të reflektojnë nëpër të gjithë dokumentet strategjike të komunës. Por, po ashtu, nevojitet realizimi i trajnimeve edhe për vendimmarrësit për normat ligjore nga fusha e barazisë dhe mosdiskriminimit, sensibilizimi i fëmijëve dhe të rinjve, gazetarëve, si dhe i të punësuarve në institucione për ekzistimin e formave të ndryshme të diskriminimit, përgatitja e materialeve edukative kundër diskriminimit dhe shfrytëzimi i ueb faqes së komunës dhe mediave sociale për shpërndarje të informacioneve.

Brengos fakti që në komunën e Gostivarit, nuk ekziston legjislacion efikas për mbrojtjen nga diskriminimi, madje as që ekzistojnë edhe akte të brendshme të vetë komunës për

mbrojtje nga diskriminimi. Mund të arrihet në përfundim që institucionet në komunën e Gostivarit kanë qasje kritike ndaj analizimit të ekzistimit të diskriminimit në nivel lokal. Por, megjithatë, duhet të bëhen përpjekje më të mëdha për tejkalimin e kësaj situate.

Në mënyrë plotësuese, paraqitet shqetësim i madh gjatë shqyrtimit të çështjes së efikasitetit të institucioneve për mbrojtje nga diskriminimi si dhe efikasiteti i aktiviteteve të organizatave qytetare në fushën e mosdiskriminimit. Po ashtu, ekziston ndarje për sa i përket çështjes së kompetencave të vetë institucioneve për mbrojtje nga diskriminimi. Shumica e institucioneve dhe organizatave qytetare të analizuara konsiderojnë se punojnë si për promovimin ashtu edhe për mbrojtjen e konceptit të barazisë dhe parandalimit nga diskriminimi. Po ashtu, ekzistojnë edhe shoqata të qytetarëve të cilët punojnë me parashtrësat për mbrojtje nga diskriminimi dhe sigurojnë ndihmë juridike dhe përfaqësim gjyqësor në raste të diskriminimit. Nga analiza u vërtetua që ka aktivitete të pamjaftueshme në fushën e mosdiskriminimit dhe rekomandohet intensifikimi i përpjekjeve në këtë drejtim, si të institucioneve ashtu edhe të sektorit qytetar. Nevojitet informim më i madh i qytetarëve për mekanizmat mbrojtës, institucionet kompetente, si dhe trajnim i vetë institucioneve për zbatim më efikas të kompetencave të tyre në pjesën kundër diskriminimit. Masat e këtilla propozohen nga vetë organizatat qytetare, të cilat konsiderojnë që ka nevojë për bashkëpunim më të madh, informim, edukim dhe trajnim të të gjithëve aktorëve relevant (qytetarëve, organizatave qytetare, institucioneve për mbrojtje). Për në fund, rekomandohet edhe përforsimi i infrastrukturës lokale për barazi.

#### 4. Komuna e Kumanovës

Sipas regjistrimit të fundit të popullatës në Republikën e Maqedonisë, të realizuar në vitin 2002, komuna e Kumanovës, sipas numrit të banorëve, është komuna më e madhe në vend, respektivisht ka 70842 banorë. Struktura etnike e popullatës është si vijon: maqedonas 60,47%, shqiptarë 25,80%, serbë 6,67%, romë 5,71% dhe 0,82% të tjerë.

##### 4.1. Analiza e dokumentit/eve strategjike

Në komunën e Kumanovës, i vetmi dokument në të cilin janë përfshirë çështje nga fusha e të drejtave të njeriut në kuptimin më të gjerë, dhe çështje nga fusha e mosdiskriminimit, në kuptimin më të ngushtë, është Strategjia për romët dhe ky dokument është subjekt i analizës në suaza të këtij hulumtimi.

##### 4.1.1. Analiza e procesit

Iniciativa për Strategjinë e romëve buron nga organizata joqeveritare CRZ “Drom” nga Kumanova. Fillimisht u hartuan planet e veprimit. Duke e vërejtur që ka lëshime dhe se nuk janë realizuar në nivel lokal, u dorëzua iniciativë për hartimin e planeve lokale për veprim në Kumanovë në vitin 2007, në të cilët u përfshinë përfaqësues nga sektori qytetar. Planet e veprimit u hartuan për 10 muaj dhe pastaj u dorëzuan për menaxhim vetëqeverisjes lokale në sajë të dokumentit të komunës së Kumanovës.

Pas hartimit të dokumentit Strategjia për romët në propozim version u prezantua para këshilltarëve, përfaqësuesve të institucioneve, para mediave dhe portalit të komunës së Kumanovës. Procedura në të cilën mund të bëheshin ndryshime dhe plotësime të dokumentit zgjati 40 ditë. Pas kësaj në Këshillin e komunës së Kumanovës u hap debat për dokumentin dhe ai u miratua në një seancë të veçantë.

Planifikimin e dokumenteve strategjike e kryen Sektori për mbrojtje sociale, shëndetësore dhe të fëmijëve. Një pjesë e personelit të këtij sektori ka kaluar trajnime. Sektori joqeveritar, zakonisht organizon trajnime në të cilët bashkëngjitet edhe një pjesë e administratës nga institucionet e ndryshme.

#### 4.1.2. Analiza e përmbajtjes së dokumenteve

Strategjia është në pajtim me legjislacionin dhe politikat ekzistuese për mbrojtje nga diskriminimi dhe promovim të së drejtës për barazi dhe ka plane operative (vjetore) në lidhje me dokumentet strategjike. Në procesin e zbatimit të Strategjisë për romët në komunën e Kumanovës ka pasur raporte vjetore për atë se si është zbatuar strategjia, planet lokale të veprimit si dhe tregues të ndërlidhur me aktivitetet, por në 3-4 vitet e fundit këto nuk hartohen. Parimi i realizimit progresiv është respektuar në fazën e parë, por jo edhe në disa vitet e fundit (pjesë për pjesë në bazë të treguesve). Dokumenti është i ndarë sipas fushave, respektivisht banim, shëndetësi, arsim, çështje sociale e të ngjashme. Në masat e parapara konkrete ka analiza se si ato do të ishin pasqyruar ndaj grupeve të ndryshme, respektivisht rezultate të pritshme për grupe të synuara të ndryshme (me përqindje ose me numër – ulje për një përqindje të dhënë konkrete). Strategjia nuk ka plan buxhetor dhe nuk përmban buxhetim të përgjegjshëm rinor. Në këtë dokument strategjik ka kornizë adekuate kohore, ka tregues për matje të suksesit dhe janë paraparë institucionet kompetente.

#### 4.1.3. Analiza e zbatimit, mbikëqyrja dhe vlerësimi i zbatimit të dokumentit

Në zbatim janë përfshirë institucionet, komuna dhe organizatat joqeveritare, ndërsa aktivitetet koordinohen në atë mënyrë që vendoset një ndërlidhje midis OJQ-ve, institucioneve dhe komunës. Masat afirmative i zbaton sektori joqeveritar ndërsa komuna nuk është e përfshirë. Nuk ekziston mekanizëm i përpunuar për grumbullimin e të dhënave që kanë të bëjnë me zbatimin dhe nuk ka person të caktuar të emëruar për këtë aktivitet. Nuk janë zhvilluar vegla për vetëvlerësim. Rezultatet publikohen në faqen e internetit të komunës, ndërsa publikohet edhe buletini mujor, ndërsa sa i përket rishikimit, është bërë rishikim nga ana e vetëqeverisjes lokale me iniciativë të CRZ “Drom”. Nuk realizohet vlerësimi ex-post.

## 4.2. Analiza e gjendjes

### 4.2.1. Përgjigjet në pyetësorë

Sipas përfaqësuesit të Qendrës për punë sociale, ekzistojnë akte juridike në domenin e mosdiskriminimit, por nuk u jepet rëndësi. Sipas kryesuesit të Këshillit të komunës, komuna e Kumanovës nuk ka shqyrtuar dhe miratuar një akt të këtillë. Avokati i popullit i thekson gati se të gjithë ligjet relevante. Sipas përfaqësuesit të Ministrisë për arsim dhe shkencë, kjo ministri përqendrohet në Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. Institucionet tjera nuk theksojnë akte konkrete të cilat janë miratuar ose që zbatohen nga ana e tyre.

Institucionet më së shpeshti theksojnë se në situatë diskriminimi zbatojnë hetim dhe këshillim dhe rasti përcillet deri te Avokati i popullit, nga ana tjetër të tjerët shpeshherë theksojnë se askush nuk ka paraqitur rast të diskriminimit. Përfaqësuesi i Avokatit të popullit e sqaron procedurën për praninë dhe zgjidhje të parashtresave. Nga ana tjetër, përfaqësuesi i gjykatës e sqaron procedurën gjyqësore. Format më të shpeshta të diskriminimit në instituci-

one janë diskriminimi i tërthortë dhe ngacmimi, ndërsa disa e theksojnë edhe diskriminimin e paqëllimtë. Në pyetjen se cilat janë format më të shpeshta të diskriminimit në komunë, përgjigjet më të shpeshta janë diskriminimi i tërthortë i pavetëdijshëm, ngacmimi, ndërsa pjesa më e madhe e tyre thonë se nuk ka diskriminim. Sipas të anketuarve, bazat më të shpeshta për diskriminim në institucione dhe në komunë janë përkatësia politike dhe etnike.

Në pyetjen, çfarë ndërmerr institucioni juaj për mbrojtje nga diskriminimi?, përfaqësuesi i Agjencisë për punësim thekson se ky institucion i informon të punësuarit për të gjithë ndryshimet në legjislacionin i cili e mbulon këtë materie. Përfaqësuesi nga Qendra për punë sociale sqaron për praninë e të punësuarve në seminarët nga kjo fushë. Përfaqësuesi i Fondit për sigurim shëndetësor thotë se ka udhëzime për sjellje jo diskriminuese ndaj qytetarëve. Përpos zyrës rajonale të Avokatit të popullit, asnjë institucion tjetër nuk ndërmerr aktivitete në drejtim të promovimit të konceptit për mos diskriminim.

Në komunën e Kumanovës u anketuan nëntë përfaqësues të institucioneve të cilat kanë njësi të tyre rajonale ose po përfaqësues të komunës. Në suaza të këtyre pyetësorëve u parashtruan pyetje të mbyllura, të cilët kishin për qëllim t'i matin qëndrimet e të anketuarve. Këtu janë paraqitur në kuptim të pajtimit ose mospajtimit rreth ndonjë qëndrimi të formuluar në formë të pyetjes. Pothuajse është i njëjtë numri i të anketuarve të cilët pajtohen dhe që nuk pajtohen me qëndrimin se në nivel të komunës së Kumanovës ka rregullore të zbatueshme për mbrojtje nga diskriminimi. Gjashtë bashkëbisedues janë të njoftuar me Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi dhe me përmbajtjen e tij, ndërsa i njëjtë është edhe numri i të anketuarve të cilët konsiderojnë që legjislacioni ekzistues për mbrojtje nga diskriminimi është efektiv. Katër të anketuar konsiderojnë se komuna ka akte të brendshme për mbrojtje nga diskriminimi, ndërsa vetëm tre konsiderojnë se ato janë të harmonizuara me Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. Madje shtatë bashkëbisedues konsiderojnë që në nivel lokal nuk ka mekanizma adekuat për mbrojtje nga diskriminimi, ndërsa vetëm një bashkëbisedues konsideron se institucionet lokale kanë kapacitet të mjaftueshëm për t'u ballafaquar me format e ndryshme të diskriminimit, ndërsa i njëjtë është numri i të anketuarve të cilët konsiderojnë se në komunën e Kumanovës nuk ka diskriminim. Konkluzion i përgjithshëm është që një numër dukshëm i madh i bashkëbiseduesve konsiderojnë që diskriminimi është dukuri e shpeshtë me vendosje të dobët normative dhe institucionale për t'iu përgjigjur kësaj dukurie.

Bashkëbiseduesve u janë parashtruar pyetje të cilët kanë të bëjnë me institucionin e tyre, duke pas parasysh se pjesa më e madhe e tyre janë institucione shtetërore të cilët kanë njësi rajonale në komunën e Kumanovës. Sipas bashkëbiseduesve, vetëm tre institucione punojnë në çështje që lidhen me diskriminimin, promovimin e konceptit të barazisë dhe mosdiskriminimit dhe pranim të parashtrësve nga domeni i diskriminimit, nga të cilët vetëm, dy bëjnë vetëm evidentimin dhe përcjelljen deri te institucioni përkatës. Katër bashkëbisedues janë përgjigjur se institucioni i tyre kryen funksion mbrojtës, ndërsa pesë të tjerë kanë deklaruar se institucioni i tyre kryen funksion parandalues. Katër persona janë përgjigjur se institucioni i tyre respektivisht ndonjë i punësuar i tyre bën diskriminim, ndërsa vetëm një është përgjigjur se i punësuar i tyre ka paraqitur diskriminim. Në pesë institucione janë realizuar trajnime në fushën e mosdiskriminimit. Sipas fushës së aktiviteteve të tyre është e kuptueshme se përsë është i vogël numri i institucioneve të cilët kanë rol mbrojtës në domenin e mosdiskriminimit, por megjithatë është dukshëm i vogël numri i institucioneve të cilët kanë funksion promovues në domenin e mosdiskriminimit dhe në të cilët është paraqitur rast diskriminimi nga ana e ndonjë të punësuarit të tyre.

Sipas përfaqësuesve të organizatave qytetare, më të prekur nga diskriminimi janë romët, popullata LGBT dhe të varfrit, qytetarët me përcaktim partiak dhe bashkësitë më të vogla etnike. Organizatat qytetare përmendin shembuj për paraqitje të diskriminimit, ndërsa këtu janë theksuar, disa prej tyre: pabarazia gjinore gjatë punësimit, diskriminimi i fëmijës rom nga ana e arsimtarit, punësimi i gruas me kualifikime më të dobëta, por për arsye se është maqedonase, diskriminimi gjatë punësimit i gruas me besim islam për shkak se mban shami, profilizimi racor i romëve në kalimet kufitare.

Si aktivitetet të cilat ndërmerren nga ana e organizatave qytetare në funksion të mënjanimin të diskriminimit, theksohen parashtresat deri te Avokati i popullit ose KMD, ndihma për qytetarët që të udhëzohen se ku duhet të drejtohen, shkrimi i deklaratave drejtuar kryerësve të diskriminimit.

Në pyetjen: “Çfarë mendoni se duhet të bëhet për përmirësimin e gjendjes në komunën tuaj për sa i përket ekzistimit të diskriminimit (mekanizmat, institucionet, promovimi i konceptit të barazisë e kështu me radhë)?, pjesa më e madhe e tyre janë përgjigjur se është i domosdoshëm promovimi i konceptit të barazisë, edukimi i të punësuarve në institucione, funksionimi i duhur i organeve përgjegjëse për barazi dhe të ngjashme.

Në kuadër të hulumtimit, në komunën e Kumanovës kishte gjashtë bashkëbisedues, përfaqësues të organizatave të ndryshme qytetare, dhe përmes qëndrimeve të tyre fitohet fotografia për perceptimin e shoqërisë qytetare në nivel lokal, lidhur me problemin e diskriminimit.

Të gjashtë bashkëbiseduesit janë kategorik në qëndrimin se në komunën e tyre ekziston diskriminim, se nga ai janë të prekur kategori të caktuara grupesh dhe se qytetarët nuk janë të njoftuar me legjislacionin që ka të bëjë me mosdiskriminimin. Gjysma e bashkëbiseduesve konsiderojnë se qytetarët e njohin diskriminimin dhe se e paraqesin diskriminimin. Kur bëhet fjalë për kapacitetin e shoqërisë qytetare lidhur me ballafaqimin me diskriminimin, gjysma e bashkëbiseduesve konsiderojnë se organizatat qytetare në komunën e Kumanovës kanë kapacitet për ballafaqim, ndërsa është i njëjtë numri i bashkëbiseduesve të cilët konsiderojnë se organizatat qytetare kryejnë funksionin mbrojtës dhe promovues. Tre organizata kanë pranuar parashtresa për mbrojtje nga diskriminimi, ndërsa asnjë prej tyre nuk i ka përfaqësuar qytetarët para organeve gjyqësore në raste të ndërlidhura me diskriminimin.

#### 4.2.2. Rezultate nga takimi i punës

Në takimin e punës, të mbajtur më 25 tetor, 2016, morën pjesë përfaqësues të shoqatave qytetare, përfaqësuesi i komunës (koordinatori për mundësi të barabarta) dhe përfaqësuesi nga Qendra për punë sociale e Kumanovës.

Sipas të pranishmëve, në proceset e miratimit të strategjive lokale duhet të përfshihen edhe organizatat joqeveritare të cilat punojnë me grupe të synuara të ndryshme, por në mënyrë më transparente se sa deri më tani. Deri më tani, në të shumtën e rasteve sektori qytetar është iniciator për planet lokale në cilëndo qoftë fushë.

Komuna duhet të ketë një rol pro-aktiv në drejtim të parandalimit dhe mbrojtjes së qytetarëve nga diskriminimi.

Nga ana tjetër, qytetarët duhet të informohen edhe për Ligjin për qasje të lirë deri

te informatat me karakter publik, ndërsa njëkohësisht edhe të njoftohen se kanë mundësi të përfshihen në proceset e krijimit të politikave.

Edhe pse ekziston, Komisioni për marrëdhënie ndëretnike, nuk dihet se çfarë dhe si punon, ai duhet të jetë më transparent dhe më i dukshëm në publik. Këshilltarët duhet të përkujtohen për obligimet ndaj qytetarëve.

Të pranishmit vërejnë se te popullata mbizotëron frikë nga paraqitja e rasteve, kur realisht pësojnë konsekuenca, gjë që mund të jetë edhe pasojë e partizimit të institucioneve, ka nevojë për depolitizim të administratës.

Sipas të pranishmëve, diskriminimi më i përhapur është diskriminimi në bazë të përkatësisë politike. Si rrjedhojë, nuk ka njerëzi në institucione, të punësuarit kanë frikë të bëjnë diçka, ndërsa palët nëpër institucione nuk udhëzohen për procedurën e mëtejme.

Nuk ka bashkëpunim ndërinstitucional për zgjidhjen e problemeve të qytetarëve, ndërsa ka bashkëpunim për kufizimin e të drejtave.

Ekziston problem real me fëmijët të cilët çregjistrohen nga shkolla: prindi jep deklaratë se do të shkojnë jashtë vendit, ndërsa asnjë institucion nuk kontrollon nëse vërtetë është kështu. Çdo deklaratë duhet të mbështetet me shkresë nga shkolla në të cilën fëmija është e regjistruar.

Ka media lokale në të cilat transmetohen seancat e Këshillit, por jo të gjithë operatorët e ofrojnë atë kanal në pakot e tyre.

Ka nevojë për mobilizim më të madh të shoqatave dhe ato duhet të mos mbajnë anë, respektivisht, të mos jenë të prirur ndaj strukturave të caktuara politike.

#### 4.3. Vrojtme përmbyllëse

Dokumenti strategjik për romët është iniciuar nga ana e një organizate qytetare dhe propozim versioni e ka kaluar procesin konsultativ me përfshirje të mendimeve të të gjithë palëve të interesuara. Ky është modeli pjesëmarrës për miratimin e dokumentit strategjik dhe tregues që komuna e Kumanovës është e hapur për iniciativat të cilat vijnë nga sektori qytetar, dhe ka gatishmëri për pjesëmarrje të më tepër aktorëve lokal. Është pozitive që administrata lokale ka kaluar nëpër trajnime që kanë të bëjnë me planifikimin strategjik dhe që në suaza të njësisë së vetëqeverisjes lokale ka sektor të posaçëm i cili është përgjegjës, mes tjerash edhe për planifikimin. Mangësia është që përpos Strategjisë për romët, komuna e Kumanovës nuk ka miratuar dokumente tjera strategjike, të cilat përfshijnë aspekte të mosdiskriminimit.

Dokumenti është kompakt në pikëpamje përmbyljesore, qëllimet strategjike janë të vendosura qartë dhe është paraparë miratimi i planeve për veprim si dhe pozicionimi i treguesve për matjen e suksesit. Mungesë e dokumentit është që nuk ka kornizë buxhetore dhe nuk ka konceptim gjinor.

Mangësi është që në disa vitet e fundit nuk janë miratuar plane veprimi për zbatimin e strategjisë, ndërsa masat afirmative të cilat i parasheh dokumenti, kryesisht realizohen nga organizatat joqeveritare dhe në to nuk merr pjesë komuna. Pozitive është që zbatimi i strateg-

jisë bazohet mbi bashkëpunimin ndërmjet sektorit qytetar, komunës dhe institucioneve tjera të cilët kanë seli ose po njësi të tyre në komunën e Kumanovës. Ka probleme edhe me procesin e mbikëqyrjes së zbatimit të strategjisë, meqenëse nuk ekzistojnë vegla të zhvilluara për grumbullimin e të dhënave dhe nuk ka mekanizëm të zhvilluar për ruajtje dhe grupim të të dhënave nga mbikëqyrja. Nuk ka sistem të përpunuar as edhe për vetëvlerësim dhe vlerësim rrjedhës dhe përfundimtar të efekteve nga zbatimi i dokumentit.

Përfaqësuesit e institucioneve lokale dhe atyre shtetërore me njësi të tyre rajonale në komunën e Kumanovës, nuk kanë aspak aktivitete të drejtuara kah promovimi i konceptit për mosdiskriminim. Një pjesë e punonjësve të tyre marrin pjesë në trajnime për mosdiskriminim, por shumica e institucioneve në punën e tyre të përditshme nuk i zbatojnë aktet juridike të cilat përmbajnë norma për mosdiskriminim. Pjesa më e madhe e tyre theksojnë që diskriminimi i tërthortë dhe ngacmimi, si forma të diskriminimit dhe përkatësia politike dhe etnike, si baza për diskriminim janë më të përhapura si në nivel të institucionit ashtu edhe në nivel të komunës.

Mungon besimi nga ana e përfaqësuesve të institucioneve në harmonizimin e akteve lokale me aktet ligjore, të cilët kanë të bëjnë me parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi si dhe në kapacitetin e institucioneve që në mënyrë adekuate të përgjigjen në raste të diskriminimit. Institucionet nuk kanë zhvilluar procedura të brendshme për veprim në rast të diskriminimit dhe pjesa më e madhe e tyre vetëm mund ta evidentojnë rastin dhe ta përcjellin deri te organi përkatës për vendosje. Brengos numri i vogël i rasteve të paraqitura të diskriminimit në institucionet në të cilat punojnë bashkëbiseduesit.

Në mbrojtjen nga diskriminimi, organizatat joqeveritare kanë qasje pro-aktive në kuptim të pranimit dhe ridërgimit të parashtesave, por edhe ata e theksojnë nevojën për përfundim të institucioneve në mekanizmin e mbrojtjes dhe promovimit. Theksohet nevoja për funksionim më transparent të organizatave joqeveritare. Perceptimi është se qytetarët nuk e njohin mirë legjislacionin kundër diskriminimit dhe se nuk ka përpjekje për të ndihmuar qytetarët në procesin e mbrojtjes së të drejtave të tyre.

## **5. Komuna e Prilepit**

Komuna e Prilepit gjendet në Rajonin planor të Pelagonisë me popullatë të përgjithshme prej 76.768 banorësh. Nga popullata e përgjithshme, 38.525 janë burra ndërsa 38.243 janë gra, 92,56% janë maqedonas, 6,60% romë, 0,19% turq, 0,03% shqiptarë, 0,03% boshnjakë, 0,02% vllahë, 0,23% serbë, dhe 0,34% të tjerë.

### **5.1. Analiza e dokumenteve strategjike**

Në suaza të analizës fillestare është shqyrtuar në mënyrë të detajuar vetëm një dokument strategjik, edhe atë: Strategjia për zhvillim ekonomik lokal të komunës së Prilepit për periudhën 2014-2020. Për këtë arsye, gjetjet e radhitura më poshtë nuk merren si përfaqësuese por vetëm si ilustruese.

#### **5.1.1. Analiza e procesit**

Mund të arrihet në konkluzion që procesi i miratimit të dokumentit strategjik është konsultativ dhe pjesëmarrës, i kryesuar nga administrata komunale dhe me përfshirje të organizatave qytetare dhe institucioneve relevante.



Gjatë hartimit të dokumentit të analizuar shfrytëzohet modeli i kombinuar i diskutimeve të përqendruara përmes grupeve punuese dhe takimeve punuese dhe konsultimeve të gjera përmes punëtorëve, konferencave, pyetësorëve, intervistave dhe anketave. Strategjia për zhvillim ekonomik lokal është shembull i mirë i cili mund të ndiqet për shkak të përfshirjes së grupeve të synuara në mënyrë të drejtpërdrejtë ose përmes organizatave qytetare përfaqësuese në hartimin e dokumentit. Në mënyrë plotësuese, mund të arrihet në konkluzion se përcaktimi i problemeve në nivel lokal bëhet në mënyrë sistematike dhe përmban disa hapa: identifikimi, analiza, përcaktimi i problemeve, orari i aktiviteteve, mbikëqyrja dhe vlerësimi. Strategjia e analizuar është rishikim i dokumentit ekzistues, respektivisht është politikë e vazhdueshme e komunës.

Dokumenti strategjik është miratuar nga Këshilli i komunës së Prilepit.

Në dokumentin e shqyrtuar theksohet se të dhënat statistikore fitohen nga të dhënat ekzistuese të Regjistrit qendror, Agjencisë për punësim, Entit shtetëror për statistikë, ndërmarrjeve lokale dhe të ngjashme.

Ekzistojnë të dhëna të cilat sugjerojnë ekzistimin e standardizimit të procedurave në këtë komunë, si dhe faktin që komuna i posedon standardet ISO 9001:2008 që nga viti 2012.

Mungojnë treguesit për ndjekje të zbatimit të Strategjisë.

#### 5.1.2. Analiza e përmbajtjes

Përmes analizës cilësore arrihet deri te konkluzioni që dokumenti strategjik i analizuar nuk është i harmonizuar me politikat ekzistuese për mbrojtje nga diskriminimi, sidomos me Strategjinë kombëtare për barazi dhe mosdiskriminim, ndërsa është i harmonizuar në masë të madhe me politikat tjera kombëtare, në pjesën për zhvillim ekonomik. Respektivisht, Strategjia kombëtare për barazi dhe mosdiskriminim e promovon konceptin e barazisë për se e jo vetëm të mbrojtjes nga diskriminimi, përderisa politikat lokale e përpunojnë vetëm mbrojtjen nga diskriminimi edhe atë në mënyrë shumë të pjesshme. Megjithatë, Strategjia për zhvillim ekonomik lokal është e harmonizuar me dokumentet strategjike kombëtare në fushën e ekonomisë, po ashtu edhe me standardet e Bashkimit Evropian. Megjithatë, mospërputhja në pjesën e mosdiskriminimit lë hapësirë për aktivitete plotësuese në drejtim të avancimit të njohurive për legjislacionin dhe politikat kundër diskriminimit në komunë në mesin e administratës, edhe pse theksohet se një pjesë e administratës komunale kanë ndjekur trajnim për mbrojtje nga diskriminimi dhe promovim të së drejtës për barazi. Për lëvdatë është që në dokumentin e analizuar të komunës është paraparë përshtatje adekuate për personat me aftësi të kufizuara, dhe parimi i qasshmërisë, si dhe pjesërisht është paraparë realizimi progresiv.

Dokumenti i shqyrtuar është ndarë në sektorë ekonomik e jo veçmas në grupe dhe prandaj nuk ekziston trajtim i ndonjë grupi të synuar në mënyrë horizontale. Kjo vërehet si mangësi duke e marrë parasysh që një numër i madh personash mund të jenë subjekt i diskriminimit të shumëfishtë (diskriminim në bazë të dy apo më tepër bazave për diskriminim njëkohësisht), sidomos gratë. Mirëpo, në dokumentin e dhënë bëhet diversifikimi i grupit të synuar të përgjithshëm, por horizontalisht nuk trajtohen kategoritë e ndryshme të rrezikuara të qytetarëve. Në mënyrë plotësuese, edhe pse ekziston analizë e nevojave të grupeve të synuara në fazën e hartimit të dokumentit që është për lëvdatë, megjithatë në të nuk ekziston analizë se si masat e parapara konkrete nga aspekti i mosdiskriminimit do të ishin pasqyruar ndaj grupeve të synuara. Kjo duhet të avancohet në të ardhmen.

Dokumenti strategjik është i operacionalizuar përmes planeve operative, projekteve dhe masave. Në dokument parashikohen masa afirmative. Mbizotëron përshtypja se nuk identifikohen masat afirmative si përjashtim nga diskriminimi i drejtpërdrejtë, në pajtim me legjislacionin kundër diskriminimit dhe se këto masa barazohen me masat për stimulim, që e thjeshtëson tërësisht këtë institucion juridik.

### 5.1.3. Analiza e zbatimit dhe vlerësimit

Në dokumentin e analizuar është paraparë buxhet konkret për çdonjërin nga aktivitetet, por nuk ka buxhetim të përgjegjshëm gjinor. Kjo mangësi duhet të tejkalohet në të ardhmen.

Në këtë dokument, si zbatues janë theksuar institucionet dhe organizatat kompetente, që e bën Strategjinë për zhvillim ekonomik lokal një shembull të mirë për tu ndjekur. Në mënyrë plotësuese, edhe korniza kohore është përcaktuar siç duhet.

Realizimin e Strategjisë e zbaton Sektori për zhvillim ekonomik lokal, ndërsa është i përfshirë edhe Komisioni për zhvillim ekonomik.

Siç është theksuar edhe më lartë, parimi i realizimit progresiv është i përfaqësuar vetëm pjesërisht, dhe bregos fakti që komuna nuk e zbaton këtë koncept, edhe pse dokumenti ka të bëjë me fuqizimin e të drejtave të cilët bëjnë pjesë në korpusin e të drejtave ekonomike. Në mënyrë plotësuese, nuk ekzistojnë të dhëna nga të cilat mund të përcaktohet nëse analiza për zbatim është e bazuar në fakte (të dhëna statistikore, baza të dhënash dhe të ngjashme). Pa zbatim adekuat të parimit të realizimit progresiv dhe në mungesë të treguesve për matjen e suksesit me progresion ngjitës/rënës, është shumë vështirë që ai të matet dhe të ndihmojë në avancimin e gjendjes.

Zbatimi i Strategjisë për zhvillim ekonomik lokal është përgjegjësi e Departamentit për zhvillim ekonomik lokal dhe bashkëpunim ndërkuftar të komunës së Prilepit, dhe ekipit të përbërë nga përfaqësues të palëve të interesuara. Në këtë dokument nuk parashikohet realizimi i vetëvlerësimit të zbatimit të dokumenteve strategjike dhe vlerësimit të jashtëm, madje as edhe vlerësimit ex post. Ekzistojnë vetëm mekanizma për rishikim të Strategjisë dhe rezultatet publikohen në ueb faqen e vetëqeverisjes lokale.

## 5.2. Analiza e gjendjes

### 5.2.1. Përgjigjet në pyetësorë

Nga analiza e pyetësorëve mund të arrihet në përfundim se qëndrimet ndërmjet institucioneve dhe organizatave qytetare lidhur me ekzistimin e diskriminimit në vetë komunën e Prilepit janë identike, por jo edhe për ekzistimin e infrastrukturës institucionale funksionale dhe efikase për luftë kundër diskriminimit në nivel lokal. Respektivisht, institucionet, përpos Komisionit për mundësi të barabarta dhe Sh.F.K “Blazhe Koneski”, konsiderojnë që ka diskriminimin në këtë komunë, njëjtë sikur edhe organizatat qytetare, përpos Kryqit të Kuq. Në mënyrë plotësuese, të gjithë organizatat qytetare konsiderojnë që disa grupe, siç janë romët, bashkësia LGBTI, personat me aftësi të kufizuara, gratë, shqiptarët etnik, të huajt, personat me epilepsi, punonjësit seksual, personat e varur nga droga dhe personat me përkatësi të caktuar politike, janë më të prekur nga diskriminimi në komunën e Prilepit.

Numri më i madh i institucioneve të analizuar konsiderojnë se në komunë ka legjislacion të zbatueshëm për mbrojtje nga diskriminimi, siç janë: Komisioni për mundësi të barabarta, Gjykata themelore, Stacioni policor Prilep, Agjencia për punësim, Fondi për sigurim pensional dhe invalidor, dhe Ministria për arsim – njësia rajonale Prilep. Nga ana tjetër numri më i madh i institucioneve, përpos Agjencisë për punësim, Komisionit për mundësi të barabarta dhe Gjykatës themelore Prilep, konsiderojnë se institucionet lokale nuk janë adekuate dhe nuk kanë kapacitete për ballafaqim efikas me diskriminimin. Nga ana tjetër, organizatat qytetare konsiderojnë që në komunë nuk janë të njoftuar me mekanizmat dhe institucionet për mbrojtje nga diskriminimi dhe se ekziston shkallë e lartë e mosparaqitjes të rasteve të këtilla. Vetëm “Epilepsia Maqedoni”, “Lastovica”, Kryqi i kuq, “Roma Perspektiv” dhe “Mik Info Sega”, konsiderojnë se qytetarët e njohin diskriminimin. Në mënyrë plotësuese, sektori qytetar është i ndarë rreth qëndrimit nëse organizatat qytetare ekzistuese në komunë kanë apo nuk kanë kapacitete (financiare, institucionale, njerëzore) për tu ballafaquar me rastet e diskriminimit.

Të gjithë institucionet, përpos Komisionit për mundësi të barabarta dhe Sh.F.K. “Blazhe Koneski”, konsiderojnë se në vetë komunën nuk ekzistojnë akte të brendshme të cilët i rregullojnë çështjet për mbrojtje nga diskriminimi. Por, kur analizohet më thellësisht do të shihet që këto institucione si shembuj për këto akte, të cilat duhet të jenë të brendshme, e japin ose Ligjin e përgjithshëm për mbrojtje nga diskriminimi ose Ligjin penal ose aspak nuk kanë theksuar se cili është ky akt. Aktet e brendshme duhet tu ndihmojnë vetë institucioneve në operacionalizimin dhe përshtatjen e realitetit të tyre me dispozitat e përgjithshme, që për fat të keq nuk është rasti me komunën e Prilepit. Mospasja e qasjes sistemore ndaj çështjes për ballafaqimin me diskriminimin u tregua si e dukshme në analizën e përgjigjeve në pyetësorët. Pjesa më e madhe e institucioneve dhe organizatave qytetare të analizuar konsiderojnë se punojnë në drejtim të promovimit të konceptit të barazisë dhe parandalimit të diskriminimit. Negativisht janë deklaruar vetëm Komisioni për mundësi të barabarta, që është shqetësuese, si dhe Qendra për punë sociale, Fondi për sigurim pensional dhe invalidor dhe Fondi për sigurim shëndetësor, si dhe “Roma Perspektiv” dhe AIESEC nga Prilepi. Nga ana tjetër, Gjykata themelore, Stacioni policor, Fondi për sigurim shëndetësor dhe Sh.M.K “Kuzman Josifovski – Pitu” punojnë me parashtresa për mbrojtje nga diskriminimi, ndërsa organizata qytetare “Poraka” pranon parashtresa nga qytetarët për diskriminim të kryer. Në mënyrë plotësuese, vetëm një shoqatë qytetarësh, “Epilepsia Maqedoni”, punon në sigurimin e ndihmës juridike dhe përfaqësimit gjyqësor në raste të diskriminimit.

Agjencia për punësim thekson se merr pjesë në projektet dhe aktivitetet të cilat i zbaton Ministria për punë dhe politikë sociale, në drejtim të promovimit të barazisë dhe rritjes së punësimit tek grupet e ndryshme. Më tej, Gjykata themelore, Qendra për punë sociale, Sh.F.K. “Blazhe Koneski”, Sh.M.K “Kuzman Josifovski - Pitu” dhe Stacioni policor Prilep, theksojnë që marrin pjesë në trajnime dhe seminare për mbrojtje nga diskriminimi. Fondi për sigurim pensional dhe invalidor thekson që zbaton urdhëresa me shkrim dhe jep referenca. Po ashtu, Stacioni policor thekson që organizon edhe punëtori edukative me qytetarët për mbrojtje të të drejtave tyre në raste të diskriminimit, si dhe Sh.F.K. “Blazhe Koneski dhe Sh.M.K “Kuzman Josifovski - Pitu”, organizojnë biseda individuale me nxënësit dhe prindërit si dhe ligjërata me temë diskriminimi ndaj nxënësve. Gjykata themelore Prilep, nuk bën promovim të drejtëpërdrejtë të konceptit për barazi, por i përfaqëson të drejtat qytetare dhe i njofton qytetarët lidhur me to.

Nga ana tjetër, “Poraka” punon në aktivitete të tipit të përfshirjes së fëmijëve me nevoja të posaçme si dhe të punësimit të personave me aftësi të kufizuara. “Roma perspektiv”

paraqitet si ndërnmjetës midis personave dhe institucioneve, ndërsa AIESEC Prilep, zbaton aktivitete në lidhje me multikulturalizmin. “Lastovica” organizon seminare dhe këshillime me prindërit dhe jep ndihmë juridike, ngritje të vetëdijes tek personat më të moshuar në luftën kundër diskriminimit dhe pranimit të dallimeve përmes shpërndarjes së fletushkave dhe materialeve tjera promovuese. Të dukshme janë aktivitetet e Kryqit të kuq, të cilat janë të orientuara në parandalimin e dukurisë së diskriminimit tek fëmijët e moshës së hershme dhe të rinjve përmes edukimit bashkëmohatar dhe lojërave, realizimit të aktiviteteve për luftë kundër stigmës (njollosjes) dhe diskriminimit të personave të cilët përdorin drogë, përmes punëtorive kreative për punime dore të cilët më pastaj shiten nga ana e personave nga grupi i synuar. Dhe në fund, “Mik Info Sega”, zbaton trajnime të brendshme për punonjësit në përfshirjen kundër diskriminimit, si dhe vizita të seminareve tjera që ndërliidhen me temë të njëjtë, por edhe aktivitete të tërthorta në lidhje me këmbimet ndërkulturore dhe zvogëlimin e pengesave dhe stereotipave midis popullatës vendore dhe të huaj. Edhe pse ky është një numër i konsiderueshëm aktiviteteesh në fushën e mosdiskriminimit, prapë se prapë rekomandohet intensifikimi i përpjekjeve në këtë drejtim, si të institucioneve ashtu edhe të sektorit qytetar.

Numri më i madh i institucioneve, përpos Gjykatës themelore të Prilepit, Fondit për sigurim pensional dhe invalidor, Komisionit për mundësi të barabarta dhe Sh.F.K. “Blazhe Koneski”, konsiderojnë se ndonjëherë kanë diskriminuar, por vetëm njëri (Fondi për sigurim shëndetësor) ka pranuar parashtesë ose ankesë për veprim diskriminues. Brengos fakti që një numër i madh i institucioneve siç janë: Komisioni për mundësi të barabarta, Fondi për sigurim shëndetësor, Fondi për sigurim pensional dhe invalidor, Agjencia për punësim dhe Ministria për arsim - njësia rajonale Prilep, nuk kanë marrë pjesë në trajnime për mbrojtje nga diskriminimi.

Për sa i përket llojit të diskriminimit, pjesa më e madhe e institucioneve konsiderojnë që diskriminimi i tërthortë është forma e diskriminimit e cila shfaqet më shpesh në komunë (Agjencia për punësim, Qendra për punë sociale, Fondi për sigurim shëndetësor, Fondi për sigurim pensional dhe invalidor, Gjykata themelore, Stacioni policor, Komisioni për mundësi të barabarta dhe Sh.M.K. “Kuzman Josifovski - Pitu”), pas së cilës vijon ngacmimi (Fondi për sigurim pensional dhe invalidor, Stacioni policor, Sh.F.K. “Blazhe Koneski” dhe Sh.M.K. “Kuzman Josifovski - Pitu”) dhe në fund diskriminimi i drejtpërdrejtë (Komisioni për mundësi të barabarta dhe Ministria për arsim - njësia rajonale Prilep). Fakti që numri më i madh i institucioneve konsiderojnë që ka paraqitje të diskriminimit të tërthortë, flet për atë se institucionet në sajë të instituteve juridike nuk kanë njohuri të qarta për format e ndryshme të shfaqjes së diskriminimit.

Sa i përket çështjes për bazën e diskriminimit e cila paraqitet në komunën e Prilepit, mbizotëron diskriminimi në bazë të përkatësisë etnike dhe politike si dhe në bazë të fesë. Kështu, pesë institucione konsiderojnë se ekziston diskriminim në bazë të përkatësisë etnike (Agjencia për punësim, Stacioni policor, Gjykata themelore, Sh.F.K. “Blazhe Koneski” dhe Sh.M.K. “Kuzman Josifovski - Pitu”), në bazë të përkatësisë politike (Qendra për punë sociale, Fondi për sigurim shëndetësor, Stacioni policor, Gjykata themelore dhe Sh.M.K. “Kuzman Josifovski - Pitu”), si dhe në bazë të fesë (Komisioni për mundësi të barabarta, Stacioni policor, Fondi për sigurim pensional dhe invalidor, Sh.F.K. “Blazhe Koneski” dhe Sh.M.K. “Kuzman Josifovski - Pitu”), pastaj tre institucione konsiderojnë që ekziston diskriminim në bazë të orientimit seksual (Sh.M.K. “Kuzman Josifovski - Pitu”, Stacioni policor dhe Fondi për sigurim pensional dhe invalidor), si dhe tre institucione konsiderojnë se ekziston diskriminim në bazë të gjinisë (Komisioni për mundësi të barabarta, Fondi për sigurim shëndetësor dhe Ministria për arsim - njësia rajonale Prilep), si dhe në bazë të aftësive të kufizuara (Stacioni policor dhe

Sh.M.K. "Kuzman Josifovski - Pitu"), dhe dy institucione pohojnë se ekziston diskriminim në bazë të statusit shoqëror (Komisioni për mundësi të barabarta dhe Ministria për arsim - njësi rajonale Prilep). Këto përgjigje përputhen me konstatimin e përgjithshëm se në Republikën e Maqedonisë, diskriminimi në bazë të përkatësisë etnike dhe përkatësisë politike janë më të përhapura, por vërehet dallim në nivel kombëtar vetëm në bazë të fesë dhe bindjes.

Organizatave qytetare konsiderojnë se për përmirësimin e gjendjes në komunën e Prilepit në pjesën e zvogëlimit të diskriminimit, nevojitet edukim i institucioneve, shkollave dhe organizatave qytetare për konceptin e barazisë si dhe ngritjen e vetëdijes publike për të, si dhe për mekanizmat ekzistues mbrojtës. Në mënyrë plotësuese, krahas rritjes së njohurive, theksohet nevoja për vullnet më të madh nga ana e institucioneve për tejkalimin e gjendjes me diskriminimin në komunë.

#### 5.2.2. Rezultate nga takimi i punës

Takimi i punës me palët e interesuara në komunën e Prilepit është mbajtur më 14 tetor të vitit 2016 në hapësirat e Koalicionit të organizatave rinore SEGA në Prilep. Në të morën pjesë përfaqësues të sektorit qytetar të cilët punojnë me grupe të synuara specifike siç janë të sëmurët nga epilepsia, personat me autizëm, romë dhe të rinj, si dhe përfaqësuesi nga Qendra për punë sociale nga Prilepi. Në takimin e punës u prezantua metodologjia dhe gjetjet nga analiza fillestare.

Nga diskutimi u arrit në përfundim se komuna ka qasje të standardizuar gjatë hartimit të dokumenteve të saja, që është për tu përshëndetur, dhe ka të vendosur bashkëpunim të shkëlqyer me sektorin qytetar, i cili është i përfshirë në proceset të cilat zhvillohen në nivel lokal. Megjithatë, rekomandohet që gjatë miratimit të dokumenteve strategjike t'i kushtohet vëmendje përfshirjes gjinore dhe të rinjve, ndërsa vetë Strategjitë të vihen në dispozicion të publikut më të gjerë. Për shkak të mungesës së financave, pjesë të planeve nuk realizohen sipas dinamikës së paraparë, me ç'rast duhet në masë më të madhe të kërkohen mundësi plotësuese për financim dhe të qaset drejt planifikimit më të mirë të buxheteve vjetore. Po ashtu, rekomandohet edhe vendosja e sistemit të koordinimit, me përfshirje të të gjithë faktorëve relevant në nivel lokal për zbatimin e dokumenteve strategjike. Administrata komunale nuk ka njohuri të mjaftueshme për konceptin e barazisë dhe mosdiskriminimit dhe për këtë arsye nuk e aplikon tërësisht në punën e saj. Në këtë drejtim rekomandohet të shfrytëzohen njohuritë e sektorit qytetar ekzistues në komunën e Prilepit, me qëllim të tejkalimit të kësaj mangësie si dhe të bëhet trajnimi i vazhdueshëm i të gjithë palëve të interesuara nga komuna për mbrojtje nga diskriminimi. Dokumenti strategjik i analizuar nuk është i harmonizuar me politikat kombëtare për barazi dhe mosdiskriminim, por është i harmonizuar me politikat kombëtare në sferën e ekonomisë. Pjesëmarrësit në takimin e punës konsiderojnë se dokumentet strategjike të cilat miratohen në nivel kombëtar duhet të miratohen edhe në nivel lokal, përmes miratimit të planeve për veprim për to edhe në nivel lokal. Në mënyrë plotësuese, organizatat qytetare konsiderojnë se infrastruktura lokale për barazi, Komisioni për mundësi të barabarta dhe administrata komunale, duhet të jenë më aktive në drejtim të promovimit të konceptit për barazi si dhe vendosjes së bashkëpunimit ndër-sektorial, përfshi edhe institucionet kompetente për realizim të mbikëqyrjes inspektuese. Për në fund, rekomandohet edhe realizimi i një fushate për ngritjen e vetëdijes publike në nivel lokal dhe kombëtar për identifikimin, por edhe për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi.

### 5.3. Vrojtime përmbyllëse

Komuna e Prilepit është e hapur ndaj sektorit qytetar dhe bashkëpunon mirë me të gjithë faktorët gjatë hartimit të dokumenteve të saja strategjike. Mirëpo, edhe pse komuna ka procedurë të standardizuar dhe qasje qëllim-orientuar ndaj planifikimit dhe zbatimit të aktiviteteve dhe masave të parapara me dokumentet strategjike dhe planeve lokale për veprim, që nga viti 2012, e njëjta nuk është e përshtatur në pajtim me parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit. Rekomandohet që kjo të merret parasysh në ciklet vijuese të planifikimit dhe të tejkalohet. Po ashtu, rekomandohet të vazhdohet me praktikën e përfshirjes së grupeve të synuara në të gjitha fazat e planifikimit strategjik, zbatimit dhe vlerësimit, me përfshirje më të madhe gjinore dhe të rinjve.

Dokumenti strategjik i analizuar përfshin sektorë dhe nuk ekziston futje sistematike në rrjedhat kryesore (mainstreaming) të grupeve të veçanta ose parimit të mosdiskriminimit dhe barazisë, si për shembull të grave. Nuk ekziston analizë se si masat e parapara konkrete do të ishin pasqyruar ndaj grupeve të synuara, që është shqetësuese. Rekomandohet të përfshihet parimi i mosdiskriminimit dhe barazisë në vlerat e dokumenteve strategjike të cilat do ti hartojë komuna, dhe të planifikohen qëllime dhe masa të cilat do ti inkorporojnë në rrjedhat kryesore grupet e caktuara të personave siç janë gratë, të rinjtë, personat me aftësi të kufizuara mendore dhe trupore, romët, dhe grupet tjera të rrezikuara. Mënyra se si përdoren masat afirmative është problematike, respektivisht mungon njohuria se ato paraqesin përjashtim nga diskriminimi i drejtpërdrejtë. Koncepti i realizimit progresiv zbatohet pjesërisht.

Treguesit nuk janë të sensibilizuar dhe të përshtatur dhe përmes tyre nuk mund plotësisht të përcaktohet suksesi nga zbatimi i aktiviteteve. Nuk mund të përcaktohet nëse analiza e zbatimit të dokumentit strategjik bazohet në fakte. Rekomandohet që kjo gjendje të tejkalohet gjatë hartimit të dokumenteve strategjike të ardhshme, ndërsa për këtë qëllim do të nevojitet krijimi i bazave të të dhënave, respektivisht grumbullimi i të dhënave statistikore të ndara sipas gjinisë, përkatësisë etnike dhe të ngjashme.

Edhe pse është paraparë buxhet konkret, ai nuk është buxhet i përgjegjshëm gjinor. Po ashtu, duhet të saktësohen institucionet kompetente për zbatimin e aktiviteteve të përcaktuara nga planet strategjike. Rekomandohet që kjo situatë të tejkalohet gjatë hartimit të dokumenteve strategjike të ardhshme përmes planifikimit dhe saktësisht të konstruksionit financiar në dispozicion si dhe të zbatuesit kompetent për secilin aktivitet veçmas, përfshi edhe grupet e synuara.

Sistemi për ndjekje dhe vlerësim të zbatimit është i kënaqshëm. Dokumentimi i procesit ka hapësirë për përmirësim. Rekomandohet të inkorporohen protokolle për ndjekje dhe vlerësim të zbatimit të dokumenteve strategjike në këtë komunë me theks të vendosur mbi parimin e mosdiskriminimit dhe barazisë, si dhe të avancohet dokumentimi i proceseve duke inkorporuar standardizim të unifikuar të tyre. Po ashtu, rekomandohet parashikimi i vlerësimit të zbatimit të dokumenteve lokale në varësi nga nevojat e vetë dokumentit.

Ekziston shkallë e lartë e harmonizimit të qëndrimeve të institucioneve dhe të atyre të organizatave qytetare lidhur me ekzistimin e diskriminimit në vetë komunën e Prilepit, por jo edhe për ekzistimin e infrastrukturës institucionale funksionale dhe efikase për luftë kundër diskriminimit në nivel lokal. Numri më i madh i institucioneve të analizuar konsiderojnë që në komunë ka legjislacion të zbatueshëm për mbrojtje nga diskriminimi, por që institucionet lokale nuk janë adekuate dhe nuk kanë kapacitete për tu ballafaquar në mënyrë

efikase me diskriminimin. Nga ana tjetër, organizatat qytetare konsiderojnë që qytetarët në komunë nuk janë të njoftuar me mekanizmat dhe institucionet për mbrojtje nga diskriminimi dhe se ekziston shkallë e lartë e mosparaqitjes së rasteve të këtilla.

Shumica e institucioneve dhe organizatave qytetare të analizuara konsiderojnë se punojnë në promovimin e konceptit të barazisë dhe parandalimit të diskriminimit. Një numër më i vogël institucioneve punojnë në parashtrë për mbrojtje nga diskriminimi, ndërsa vetëm një organizatë qytetare pranon parashtrë për diskriminim nga qytetarët. Në mënyrë plotësuese, vetëm një shoqatë qytetarësh punon për sigurimin e ndihmës juridike dhe përfaqësimit gjyqësor në raste të diskriminimit. Nga analiza u konstatua se janë duke u realizuar mjaft aktivitete në fushën e mosdiskriminimit, por rekomandohet intensifikimi i përpjekjeve në këtë drejtim, si të institucioneve ashtu edhe të sektorit qytetar.

Për sa i përket llojit të diskriminimit, pjesa më e madhe e institucioneve konsiderojnë se forma e cila shfaqet më shpesh është diskriminimi i tërthortë, pas të cilit vijon ngacmimi dhe në fund diskriminimi i drejtpërdrejtë. Sa i përket pyetjes për bazën për diskriminim e cila shfaqet në komunën e Prilepit, mbizotëron diskriminimi në bazë të përkatësisë etnike dhe politike si dhe në bazë të fesë, pas së cilëve vijojnë ai në bazë të gjinisë, orientimit seksual dhe aftësive të kufizuara. Këto përgjigje përputhen me konstatimin e përgjithshëm se në Republikën e Maqedonisë më të përhapura janë diskriminimi në bazë të përkatësisë etnike dhe politike, por ka dallim nga të dhënat në nivel kombëtar vetëm në drejtim të përhapjes në bazë të fesë në komunën e Prilepit.

Organizatat qytetare konsiderojnë se për përmirësimin e gjendjes në komunën e Prilepit në pjesën e zvogëlimit të diskriminimit, nevojitet edukimi i institucioneve, shkollave dhe të organizatave qytetare për konceptin e barazisë, si dhe ngritje e vetëdijes publike për të, si dhe për mekanizmat mbrojtëse ekzistuese. Në mënyrë plotësuese, krahas rritjes së njohurive theksohet se ka nevojë për vullnet më të madh nga ana e institucioneve për tejkalimin e gjendjes me diskriminimin në komunë si dhe për intensifikimin e përpjekjeve tyre për bashkëpunim ndër-sektorial.

## **6. Komuna e Tetovës**

Komuna e Tetovës është komunë urbane e cila gjendet në pjesën veriperëndimore të Republikës së Maqedonisë dhe bën pjesë në Rajonin planor të Pollogut. Nga popullata e përgjithshme prej 86.580 banorësh, 70,1% janë shqiptarë, 23,2% janë maqedonas, 2,1% janë turq, 2,7% janë romë, dhe një përqindje e vogël (1,9%) janë të tjerë. Nga popullata e përgjithshme e komunës 43.543 janë burra ndërsa 43.037 janë gra.

### **6.1. Analiza e dokumenteve strategjike**

Për komunën e Tetovës, në suaza të hulumtimit janë analizuar nëntë dokumente strategjike të miratuara nga ana e organeve komunale, edhe atë: Strategjia për Komisionin për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, Strategjia për barazi gjinore e komunës së Tetovës, Strategjia për fëmijë të marginalizuar romë, Plani strategjik për përmirësimin e mirëkuptimit ndërkulturor në komunën e Tetovës 2015-2018, Strategjia lokale për të rinj e komunës së Tetovës 2015-2020, Strategjia për zhvillim të policisë 2016-2020, Plani për veprimi i Tetovës për Strategjinë për viktima të dhunës familjare, Strategjia për zhvillim të qëndrueshëm të komunës së Tetovës dhe Strategjia për zhvillim rural të komunës së Tetovës 2015-2018.

### 6.1.1. Analiza e procesit

Për sa i përket procesit të hartimit dhe miratimit të dokumenteve strategjike, në përgjithësi procesi është pjesëmarrës dhe mundëson pjesëmarrjen e të gjithë faktorëve të rëndësishëm shoqëror. Shembull i mirë për tu ndjekur është Strategjia për përmirësimin e mirëkuptimit ndërkulturor. Para se të fillohet me hartimin e Strategjisë, është bërë analiza për jetën shumetnike në komunën e Tetovës. Analiza e ka përfshirë punën dhe funksionimin e institucioneve, por edhe të organizatave qytetare, mediave, organizatave fetare, partive politike dhe të ngjashme. Në fazën e dytë është mbajtur punëtori këshillimorë në të cilën po ashtu kanë marrë pjesë përfaqësues nga institucione të ndryshme dhe nivele të ndryshme, me qëllim të kontribuojnë për krijimin e politikave në vetë strategjinë. Edhe Strategjia lokale për të rinjtë është hartuar me pjesëmarrje aktive të organizatave qytetare, si dhe me përkrahje të plotë të Agjencisë për të rinj dhe sport dhe Programit për zhvillim të Organizatës së Kombeve të bashkuara. Në mënyrë të ngjashme janë këshilluar edhe grupet e synuara në procesin e hartimit të Strategjisë për Komisionin për mundësi të barabarta të grave dhe burrave dhe Strategjisë për barazi gjinore në komunën e Tetovës. Respektivisht, me iniciativë të Shoqatës Forumi i grave Tetovë, ndërsa në suaza të projektit “Aksioni qytetar për barazi gjinore”, të mbështetur nga ana e USAID dhe Fondacionit Shoqëria e hapur Maqedoni, në fillim të vitit 2016, komuna e Tetovës iu qas hartimit të një strategjie për barazi gjinore duke i përfshirë me këtë rast edhe grupet e marginalizuar të grave dhe organizata tjera qytetare në të gjitha fazat e planifikimit. Edhe iniciativa për miratimin e Strategjisë për fëmijët romë, buron nga organizata qytetare Asociacioni për zhvillim demokratik të romëve - “Sonce” nga Tetova.

Në mënyrë të ngjashme është hartuar edhe Strategjia për zhvillim rural, me pjesëmarrje të të gjithë palëve të interesuara, nga përfaqësues të vetëqeverisjes lokale, sektorit të biznesit, organizatave qytetare dhe me pjesëmarrje të përfaqësuesve të sektorit arsimor. Bazat e strategjisë janë vendosur në tre punëtori të posaçme, ndërsa përgatitja e saj përfshin: analizë të mjedisit, analizë për palët e interesuara, përcaktim të vizionit, misionit dhe vlerave të përbashkëta, përcaktim të fushave me prioritet dhe qëllimeve strategjike, hartim të planit për veprim dhe kornizës kohore për zbatim.

Komuna e Tetovës, ka procedura të posaçme për miratimin e dokumenteve strategjike, ndërsa ka edhe standarde ISO të cilat janë prezantuar në vitin 2010.

Komuna e Tetovës komunikon me qytetarët përmes telefonit, postës elektronike, shoqatave qytetare si dhe përmes ueb faqes së komunës. Komuna e Tetovës është e hapur në procesin e hartimit të dokumenteve strategjike. Megjithatë, mënyra e komunikimit të komunës lidhur me hartimin e dokumenteve strategjike duhet të jetë më e organizuar, me qëllim që jo vetëm hartimi i dokumenteve strategjike, por edhe zbatimi i tyre të jetë pjesëmarrës, sidomos me grupet e rrezikuara për të cilët janë dedikuar dokumentet strategjike.

Nga pikëpamja e hartimit të dokumenteve strategjike, sipas të dhënave të pranuar, ato i përgatit Departamenti për marrëdhënie me publikun, në koordinim me sektorët kompetentë të komunës. Një pjesë e administratës komunale ka ndjekur trajnim adekuat për mbrojtje nga diskriminimi dhe promovim të së drejtës për barazi. Megjithatë, mbetet të thuhet cilët persona dhe me çfarë trajnimi kanë qenë të përfshirë në hartimin e dokumenteve strategjike, si dhe çfarë trajnimi (të përgjithshëm, të avancuar) kanë ndjekur anëtarët e administratës komunale, sidomos në lidhje me parimin për mosdiskriminim dhe promovim të së drejtës për barazi.



Komuna bashkëpunon me institucionet tjera publike lokale dhe kombëtare prej të cilëve edhe i thith informatat e nevojshme në nivel lokal. Informatat zakonisht merren nga Enti për statistikë i Republikës së Maqedonisë. Edhe organizatat qytetare shërbejnë si burim relevant për pajisje me informata.

Të gjithë dokumentet strategjike janë miratuar nga Këshilli i komunës së Tetovës.

Një pjesë e dokumenteve strategjike të analizuar, me përjashtim të Strategjisë për zhvillim rural, Strategjisë për fëmijë të marginalizuar romë, Strategjisë për barazi gjinore dhe Strategjisë për Komisionin për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, nuk kanë tregues për matje të suksesit, gjë që e sjell në pikëpyetje efikasitetin e zbatimit të dokumenteve strategjike.

#### 6.1.2. Analiza e përmbajtjes

Nga pikëpamja e përmbajtjes së dokumenteve strategjike të analizuar të komunës së Tetovës, mund të konstatohet një prirje e caktuar, karakteristike për të gjithë dokumentet strategjike. Së këndejmi, nga aspekti i parimit të mosdiskriminimit, për të gjithë dokumentet strategjike është përkujdesur të jenë në pajtim me legjislacionin për mbrojtje nga diskriminimi dhe në pjesën më të madhe të dokumenteve strategjike është paraparë përshtatje adekuate për personat me aftësi të kufizuara dhe parimi i qasshmërisë. Nga ana tjetër, në një pjesë të madhe të dokumenteve strategjike të analizuar, nuk ka pjesë të posaçme të cilat kanë të bëjnë me kategoritë specifike të personave të rrezikuar siç janë gratë, fëmijët, personat me aftësi të kufizuara dhe të ngjashme, madje nuk ka as analizë për atë se si do të ishin pasqyruar masat e parapara ndaj grupeve të ndryshme. Përjashtim bën Strategjia për zhvillim të policisë 2016-2020, ku ka pjesë të veçanta të cilët kanë të bëjnë me grupet e rrezikuara. Në mënyrë plotësuese, shembull i mirë për tu ndjek është Strategjia për barazi gjinore, në të cilën për grupin e synuar – gratë, janë radhitur aktivitetet në vijim: bashkëpunim i vazhdueshëm dhe mbështetje e shërbimeve ekzistuese për gratë viktima të dhunës - Qendra për ndihmë juridike falas, organizim i fushatës informative për format e dhunës ndaj grave, parandalim dhe sistem për mbrojtje dhe mbështetje. Po ashtu, edhe Strategjia për fëmijë të marginalizuar romë është një shembull i mirë për tu ndjekur.

Nuk janë paraparë as masa të posaçme për mosdiskriminim, as aktivitete të posaçme në drejtim të zbatimit të Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, që paraqet një kritikë serioze.

Në të gjithë dokumentet strategjike janë paraparë institucione kompetente për ndërmarrje të masave, por brengos fakti që në pjesën më të madhe të dokumenteve strategjike, me përjashtim të Strategjisë për zhvillim rural, Planit për veprim të komunës së Tetovës për Strategjinë për viktimat e dhunës familjare dhe Strategjisë për fëmijë të marginalizuar romë, nuk janë paraparë plane operative. Për sa i përket kornizës kohore, katër nga dokumentet strategjike të analizuar kanë kornizë adekuate kohore, ndërsa pesë dokumente strategjike nuk kanë, gjë që është shqetësuese.

#### 6.1.3. Analiza e zbatimit dhe vlerësimit

Nga aspekti i zbatimit dhe vlerësimit të dokumenteve strategjike, duhet theksuar se në komunën e Tetovës, grupet e synuara janë tërësisht të përfshirë ose nuk ka informata se janë të përfshirë në pjesën e zbatimit të dokumenteve strategjike. Ekzistojnë informata për

Strategjinë për zhvillim rural, ku shihet qartë përfshirja e Federatës së fermerëve të RM, institucioneve nga komuna e Tetovës, bujqve individual dhe organizatave qytetare. Njëjtë edhe në Strategjinë për barazi gjinore të komunës së Tetovës është theksuar përfshirja e grupeve të synuara, grave. Prej dokumenteve tjera strategjike konfirmohet pjesëmarrja e grupeve të synuara sidomos përmes shoqatave qytetare, pa u cekur konkretisht se kush dhe si merr pjesë, që është mjaft deklarative.

Edhe nga pikëpamja e koordinimit të aktiviteteve, për të gjithë dokumentet strategjike janë paraparë institucione konkrete të cilat i koordinojnë aktivitetet. Megjithatë, shihet se më së shumti janë përfaqësuar sektorë të caktuar nga vetë komuna, ndërsa rrallë herë grupet e synuara marrin pjesë në koordinimin e zbatimit të dokumenteve strategjike.

Në pjesën më të madhe të dokumenteve strategjike është respektuar parimi i realizimit progresiv të masave të parapara, por vetëm në mënyrë deklarative. Parimi i këtillë nuk është respektuar qartazi tek Strategjia për zhvillim të qëndrueshëm, Strategjia për Komisionin për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, Planin për veprim të komunës së Tetovës për Strategjinë për viktimat e dhunës familjare, Strategjinë për zhvillim të policisë 2016-2020 dhe Strategjinë për fëmijët e marginalizuar romë.

Në dokumentet strategjike të komunës së Tetovës më së shumti mangësi ka gjatë vlerësimit të efekteve të strategjisë së zbatuar. Në asnjërin nga dokumentet strategjike të analizuara nuk zbatohen vegla të posaçme për vlerësim apo vetë-vlerësim, e as që realizohet vlerësim i jashtëm; në asnjërin nga dokumentet strategjike nuk realizohet vlerësimi ex post; në asnjërin nga dokumentet strategjike nuk ekziston mekanizëm ose formë për publikimin e rezultateve të strategjive ose për rishikim të vetë strategjive; në asnjërin nga dokumentet strategjike nuk ka mekanizëm për grumbullimin e të dhënave në nivel lokal ose një bazë të dhënash. Si përjashtim, vetëm Strategjia lokale për të rinj e komunës së Tetovës parasheh që çdo shtator, Zyra e të rinjve në bashkëpunim me Këshillin rinor lokal, të kryen analizë të detajuar të aktiviteteve të realizuara, pas së cilës përgatitet një plan i ri veprimi për vitin vijues. Strategjia për zhvillim të policisë 2016-2020 ka deklaruar se zbatohen instrumente për vetë-vlerësim të efekteve nga strategjia e zbatuar.

Në një numër të vogël të dokumenteve strategjike janë paraparë korniza buxhetore si dhe është përfaqësuar koncepti i buxhetimit të përgjegjshëm rinor. Shembull i mirë për t'u ndjekur në këtë drejtim është Strategjia për barazi gjinore e komunës së Tetovës dhe Strategjia për fëmijë të marginalizuar romë.

## 6.2. Analiza e gjendjes

### 6.2.1. Përgjigjet në pyetësorë

Institucionet të cilët funksionojnë në nivel lokal në komunën e Tetovës nga të cilat janë marrë informata për hulumtimin janë: Agjencia për punësim, Qendra për punë sociale, Stacioni policor Tetovë, Gjykata themelore Tetovë, Komisioni për mundësi të barabarta, dhe Komuna.

Grupi i parë i pyetjeve është i ndërlidhur me ekzistimin e legjislacionit për mbrojtje nga diskriminimi. Të gjithë institucionet janë përgjigjur se në komunën e Tetovës ka legjislacion të zbatueshëm adekuat për mbrojtje nga diskriminimi, si dhe se janë të njoftuar me Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi dhe përmbajtjen e tij (vetëm nga Gjykata

themelore Tetovë konsiderojnë se nuk janë të njoftuar me LPMD). Por, për dallim nga pyetja për ekzistimin e legjislacionit, institucionet janë të ndarë në vlerësimin nëse legjislacioni ekzistues është efikas në mbrojtje nga diskriminimi. Nga Komisioni për mundësi të barabarta, Komuna, Agjencia për punësim dhe nga Qendra për punë sociale, konsiderojnë që legjislacioni ekzistues është efikas, ndërsa negativisht janë deklaruar nga Gjykata themelore dhe Stacioni policor Tetovë.

Institucionet në komunën e Tetovës të cilët konsiderojnë se ekzistojnë akte të brendshme me të cilat rregullohen çështjet për mbrojtjen nga diskriminimi, janë të ndarë (Komisioni për mundësi të barabarta, Komuna, Agjencia për punësim dhe Qendra për punë sociale). Është interesante që Agjencia për punësim konsideron se ekzistojnë akte të brendshme, por ata nuk janë në pajtim me Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. Vetëm nga Stacioni policor Tetovë konsiderojnë që aktet e brendshme janë në pajtim me Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi dhe se janë efektive.

Nga aspekti i ekzistimit të institucioneve adekuate për mbrojtje nga diskriminimi, pjesa më e madhe e institucioneve konsiderojnë se në komunën e Tetovës ekzistojnë institucione adekuate. Nga ana tjetër pjesa më e madhe e institucioneve konsiderojnë se institucionet e këtilla për mbrojtje nga diskriminimi janë joefikase, respektivisht se nuk kanë kapacitet që të ballafaqohen në mënyrë efektive me format e ndryshme të diskriminimit. Kjo do të thotë se në komunën e Tetovës, ka institucione lokale ekzistuese, por ato nuk janë efektive për ballafaqim me diskriminimin.

Për sa i përket pyetjes për ekzistimin e diskriminimit, institucionet përsëri janë të ndara. Gjykata themelore, Stacioni policor Tetovë dhe Qendra për punë sociale konsiderojnë se në komunën e Tetovës ka diskriminim, derisa Komisioni për mundësi të barabarta, Komuna dhe Agjencia për punësim konsiderojnë se nuk ka. Kjo përgjigje përputhet edhe me përgjigjet e organizatave qytetare në të cilat të gjithë organizatat konsiderojnë se ekziston diskriminim në komunën e Tetovës.

Grupi vijues i pyetjeve për institucionet ka të bëjë me punën e vetë institucionit në mbrojtjen nga diskriminimi. Nga përgjigjet rrjedh se numri më i madh i institucioneve në komunën e Tetovës punojnë në raste të diskriminimit dhe pjesa më e madhe punojnë edhe në promovimin e të drejtës për barazi. Sipas këtyre përgjigjeve, komuna e Tetovës duket e përgatitur për t'i adresuar sfidat lidhur me luftën kundër diskriminimit.

Për sa i përket pyetjes për punën me parashtresa për mbrojtje nga diskriminimi, pjesa më e madhe e institucioneve janë përgjigjur negativisht. Në mënyrë afirmative janë përgjigjur nga Komisioni për mundësi të barabarta, Komuna dhe Qendra për punë sociale. Është i njëjtë proporcioni edhe për sa i përket përgjigjeve për atë nëse gjatë zgjidhjes së parashtresave, rasti zgjidhet ose vetëm evidentohet.

Për sa i përket pyetjes për diskriminim të mundshëm ose ankesë për diskriminim të kryer nga vetë institucioni, janë të ndarë institucionet të cilët janë përgjigjur pozitivisht (Komisioni për mundësi të barabarta, Komuna, Gjykata themelore Tetovë dhe Qendra për punë sociale) dhe negativisht (Stacioni policor Tetovë dhe Agjencia për punësim) në kuptimin nëse vetë institucionet bëjnë diskriminim apo jo, ndërsa të gjithë institucionet, përpos Stacionit policor Tetovë dhe Qendrës për punë sociale, janë përgjigjur negativisht në kuptimin se nuk kanë pranuar asnjë ankesë për diskriminim të pretenduar nga vetë institucioni.

Për sa i përket pjesëmarrjes në trajnim për mbrojtje nga diskriminimi, pjesa më e madhe (për pjesëtim 5 me 1) janë përgjigjur se të punësuarit kanë marrë pjesë në trajnim për mbrojtje nga diskriminimi. Vetëm nga Agjencia për punësim janë përgjigjur negativisht. Megjithatë, rekomandohet që trajnimet për mbrojtje nga diskriminimi për të punësuarit e institucioneve në komunën e Tetovës të shpeshohen dhe t'i përfshijnë të gjithë institucionet, por edhe të vazhdohet me nivele tjera më të avancuara të trajnimit.

Nga pyetjet e hapura për institucionet, në të cilat kërkohet sqarim më të qartë të punës së institucionit në pjesën e mbrojtjes nga diskriminimi, përgjigjet janë të ndryshme, abstrakte dhe sipërfaqësore. Kështu, në të gjithë institucionet përveç se në Gjykatën themelore, Stacionin policor Tetovë dhe Komisionin për mundësi të barabarta, ku janë përgjigjur se zbatohet Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, nuk kanë dhënë përgjigje të qartë se cilët akte ekzistojnë dhe zbatohen nga institucioni lidhur me mbrojtjen nga diskriminimi. Disa janë përgjigjur se në institucionin e tyre nuk ekzistojnë akte të tilla, si për shembull në Gjykatën themelore dhe Stacionin policor Tetovë, ndërsa të tjerët vetëm kanë thënë se zbatohet Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. Këto përgjigje janë problematike dhe bien ndesh me përgjigjet se ekziston legjislacion adekuat për mbrojtje nga diskriminimi, ndërsa me sa duket institucionet nuk dinë se cili është ai legjislacion i zbatueshëm.

Edhe për sa i përket pyetjes për paraqitjen dhe ballafaqimin me raste të diskriminimit në institucionin konkret, disa nga institucionet (Agjencia për punësim) përgjigjen duke thënë se nuk ka raste të paraqitura të diskriminimit të supozuar, dhe rrjedhimisht nuk kanë qenë të detyruar të procedojnë, ndërsa të tjerë janë përgjigjur përgjithësisht (Komuna, Gjykata themelore dhe Stacioni policor Tetovë). Qendra për punë sociale thekson se i udhëzon palët të drejtohen deri te Avokati i popullit.

Institucionet japin shumë përgjigje të përgjithshme në lidhje me pyetjen për masat e ndërmarra për mbrojtje nga diskriminimi. Pjesa më e madhe e institucioneve në këtë pyetje përgjigjen duke thënë se nuk ndërmerret asgjë (Agjencia për punësim dhe Stacioni policor Tetovë), ndërsa disa përgjigjen duke thënë se ndiqen trajnime (Gjykata themelore, Komuna, Qendra për punë sociale dhe Komisioni për mundësi të barabarta), dhe se miratohen plane për veprim (Komuna dhe Komisioni për mundësi të barabarta). Kjo përsëri tregon që institucionet nuk janë shumë të përgatitur për luftë efikase kundër diskriminimit ose për promovim të barazisë.

Për sa i përket llojit të diskriminimit, pjesa më e madhe e institucioneve konsiderojnë se nuk ekziston diskriminim në institucionin e tyre, ndërsa prej atyre që përgjigjen, konsiderojnë se diskriminimi i tërthortë është forma e diskriminimit e cila shfaqet më shpesh në institucionin e tyre. Sa i përket pyetjes së njëjtë, por në nivel të komunës, pjesa më e madhe e institucioneve konsiderojnë se në komunën e Tetovës, gjithashtu shfaqet diskriminimi i tërthortë (shtatë institucione). Fakti që pjesa më e madhe e institucioneve konsiderojnë se shfaqet diskriminimi i tërthortë tregon se institucionet nuk kanë njohuri të qartë për format e ndryshme të shfaqjes së diskriminimit si institucione juridike.

Për sa i përket pyetjes për bazat e diskriminimit i cili shfaqet në komunën e Tetovës, mbizotëron diskriminimi në bazë të përkatësisë politike. Kështu, 5 institucione konsiderojnë se ekziston diskriminim në bazë të përkatësisë politike, 2 konsiderojnë se ekziston diskriminim në bazë të gjinisë dhe 1 institucion pohon se ekziston diskriminim etnik, 1 në bazë të aftësive të kufizuara, 1 në bazë të moshës dhe 1 në bazë të gjendjes sociale. Këto përgjigje përputhen me konstatimin e përgjithshëm se në Republikën e Maqedonisë më i përhapur

është diskriminimi në bazë të përkatësisë politike.

Nga shoqatat qytetare në komunën e Tetovës, të dhëna janë marrë nga: “Loja”, Kryqi i kuq, “Sonce” dhe Forumi i gruas Tetovë.

Në komunën e Tetovës, të gjithë organizatat qytetare konsiderojnë se ekziston diskriminim. Po ashtu, shumica e organizatave qytetare, përpos “Loja”, konsiderojnë se në komunën e Tetovës disa grupe janë më të prekura nga praktikat diskriminuese sesa disa grupe tjera.

Po ashtu, në mesin e organizatave qytetare në komunën e Tetovës ekziston një harmonizim se qytetarët nuk janë të njohur me legjislacionin për mbrojtje nga diskriminimi (përpos “Sonce”), e as me mekanizmat dhe institucionet për mbrojtje nga i njëjti. Nevojiten masa për ngritjen e vetëdijes tek qytetarët për legjislacionin, mekanizmat dhe institucionet për mbrojtje nga diskriminimi. Për këtë arsye, organizatat qytetare nga komuna e Tetovës propozojnë masa të ndryshme për ngritjen e vetëdijes tek viktimat e diskriminimit për paraqitjen e rasteve, sidomos edukim të popullatës, promovim të tolerancës dhe barazisë, si dhe ngritje të vetëdijes te vetë bashkësitë e rrezikuara për njohjen e diskriminimit.

Lidhur me pyetjen për njohjen e diskriminimit, pjesa më e madhe e organizatave qytetare konsiderojnë se qytetarët e njohin diskriminimin. Por, brengos fakti që sipas pjesës më të madhe të organizatave qytetare, me përjashtim të “Loja”, qytetarët nuk e paraqesin diskriminimin. Kjo konfirmohet edhe me faktin që të gjithë organizatat qytetare konsiderojnë se numri i rasteve të paraqitura të diskriminimit nuk korrespondon me realitetin e ekzistimit të diskriminimit. Kjo e dhënë është shqetësuese sepse sugjeron mosnjohjen ose mosbesimin ndaj mekanizmave për mbrojtje, dhe mund të arrijmë në përfundim se qytetarët e njohin por nuk e paraqesin diskriminimin.

Gjysma e organizatave të analizuar qytetare nga komuna e Tetovës ndërmarrin masa promovuese në pjesën e mosdiskriminimit dhe janë aktiv në mbrojtjen nga diskriminimi. Por, ato janë unanimit për sa i përket konstatimit se nuk pranojnë parashtrësia kundër diskriminimit, edhe pse një pjesë e organizatave qytetare konsiderojnë se kanë kapacitet të ballafaqohen me raste të diskriminimit. Organizatat qytetare nuk i përfaqësojnë qytetarët para organeve gjyqësore në raste të mbrojtjes nga diskriminimi. Pikërisht për këtë arsye, organizatat qytetare propozojnë bashkëpunim më të madh, trajnim më të madh në fushën e mosdiskriminimit, rrjetëzim, përmirësim të resurseve njerëzore dhe të ngjashme.

Nga aspekti i grupeve të prekura, ekziston ndarje midis organizatave qytetare, që mund të jetë rezultat i subjektit të punës së tyre. Më konkretisht, më së shumti mbizotëron mendimi për diskriminimin e pjesëtarëve të grupeve të rrezikuara sociale, pastaj të bashkësisë rome, grave, fëmijëve dhe viktimave të dhunës familjare.

Në komunën e Tetovës ka disa raste të diskriminimit të paraqitur të cilët sqarohen. Kështu, është paraqitur diskriminimi i qytetarëve romë të cilëve nuk iu është dhënë ndihma e parë gjatë fatkeqësisë në komunikacion (Kryqi i kuq). Në mënyrë plotësuese, shoqata Forumi i gruas Tetovë e problematizon edhe përfaqësimin e ulët të grave të punësuar në komunën e Tetovës.

Edhe për sa i përket grupeve të mbrojtura, organizatat qytetare në komunën e Tetovës shprehin gatishmëri për ofrimin e ndihmës gjatë diskriminimit të kategorive të ndryshme të personave. Kështu, ekzistojnë organizata qytetare të cilët për grupe të synuara i kanë romët,

fëmijët, gratë, personat me aftësi të kufizuara, viktimat e dhunës familjare, përdoruesit e drogave, punonjësit seksual dhe të ngjashme.

### 6.2.2. Rezultate nga takimi i punës

Takimi i punës i palëve të interesuara në komunën e Tetovës u mbajt më 13 tetor 2016, në hapësirat e organizatës qytetare Forumi i gruas, në Tetovë. Në të morën pjesë përfaqësues të shoqatave qytetare, anëtarë të Komisionit për marrëdhënie midis bashkësive, dhe përfaqësuesi nga Qendra për punë sociale në Tetovë. Në takimin e punës u prezantuan gjetjet e analizës fillestare.

Të pranishmit kishin pyetje lidhur me metodologjinë e hulumtimit dhe qëllimin. Të pranishmit kryesisht i pranuan konkluzionet që burojnë nga hulumtimi, ndërsa në drejtimin që komuna ka vendosur bashkëpunim të mirë me sektorin qytetar i cili është i përfshirë në proceset të cilat zhvillohen në nivel lokal, por nevojitet që sektori qytetar të jetë më aktiv; administrata komunale nuk ka njohuri të mjaftueshme për konceptin e barazisë dhe mosdiskriminimit dhe prandaj dhe nuk e zbaton tërësisht në punën e saj ashtu që ka nevojë të punësohen kadro më profesionale dhe të depolitizuar në komunë, të njëjtit të trajnohen dhe të motivohen të qëndrojnë më gjatë, e jo të zëvendësohen shpesh me kadro të reja siç është praktika momentale. Duhet të vazhdojnë trajnimet e administratës dhe Këshillit për çështjet e barazisë dhe mosdiskriminimit, për të cilën gjë është dhënë rekomandim me Rregulloren për punë të Këshillit që këshilltarët të obligohen, sidomos në fillim të mandatit të ndjekin trajnime për barazi, diskriminim dhe të drejtat e njeriut, me qëllim që Këshilli të bëhet më i dukshëm në nivel lokal. Nuk ekziston qasje strategjike dhe sistimore ndaj përfshirjes së konceptit të barazisë dhe mosdiskriminimit në rrjedhat kryesore dhe nevojitet ngritje e vetëdijes publike për njohjen, paraqitjen dhe procedimin e rasteve të diskriminimit, përmes organizimit të fushatave informative dhe trajnimeve kundër diskriminimit. Në këtë drejtim u theksua edhe nevoja që të punohet me gazetarët dhe për sensibilizimin e tyre për këtë temë, meqenëse siç u theksua, secili aktivitet që është në dobi të qytetarëve duhet të mbulohet nga mediat. Në mënyrë plotësuese, nevojitet të bëhet standardizimi i procedurave për grumbullimin e të dhënave të ndara sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike. Për në fund, u theksua edhe nevoja që Komisionit për marrëdhënie midis bashkësive ti jepet rol më i rëndësishëm dhe të sigurohet vazhdimësia e anëtarësisë në Komisionet lokale me qëllim të bartjes së njohurive (kujtesa institucionale). U bisedua edhe për çështje konkrete me interes për komunën e Tetovës, siç është mos shkuarja e fëmijëve në shkollë, dhe u theksua nevoja për angazhim më të madh të autoriteteve komunale në krijimin e mundësive për ndërveprim midis fëmijëve të bashkësive të ndryshme etnike, të cilët për momentin mësojnë në ndërrime të ndryshme.

### 6.3. Vrojtime përmbyllëse

Dokumentet strategjike të komunës së Tetovës miratohen në procedura të posaçme, ndërsa komuna ka futur edhe standardet ISO nga viti 2010. Procesi i miratimit të dokumenteve strategjike është pjesëmarrës, me përfshirje të të gjithë palëve të interesuara, përfshi edhe grupet e synuara. Megjithatë, komunikimi me qytetarët dhe pjesëtarët e grupeve të rrezikuara duhet të jetë më i organizuar, dhe jo të bazohet në komunikim të herëpashershëm dhe të synuar (për dokument të caktuar). Përkundrazi, duhet të vendoset në bazë të qëndrueshme, me se do të mundësohet përgatitje, por edhe efikasitet në zbatim. Administrata komunale dhe Këshilli duhet të vazhdojnë me trajnime në fushën e mosdiskriminimit, sipas mundësisë edhe

në nivele më të avancuara.

Në dokumentet strategjike në mënyrë deklarative respektohet parimi i mosdiskriminimit, por nuk ka përfaqësim të mjaftueshëm të pjesëve të parapara për grupet e posaçme të rrezikuara, e as analizë se si strategjia konkrete do të pasqyrohej ndaj gupeve të posaçme, gjë që duhet përmirësuar. Dokumentet strategjike i parashohin institucionet kompetente dhe deri diku respektohet parimi i realizimit progresiv. Por, nga ana tjetër, një pjesë e madhe e dokumenteve strategjike nuk kanë kornizë buxhetore, disa madje nuk kanë as edhe tregues për matjen e suksesit, disa nuk kanë as plane operative, as kornizë kohore. Kjo tregon edhe paqëndrueshmëri për sa i përket procedurave për miratim të dokumenteve strategjike. Prandaj, duhet të shihet nëse dokumentet strategjike miratohen sipas procedurave të parapara, me qëllim që këto elemente përmbajtësore të respektohen në të ardhmen. Po ashtu, si nevojë u imponua edhe grumbullimi i të dhënave të ndara sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike.

Sa i përket vlerësimit, mund të veçohen më së shumti vërejtje. Para së gjithash, nuk shihet të ketë pjesëmarrje aktive të grupeve të synuara. Më shumë mangësi ka gjatë vlerësimit të efekteve të strategjisë së zbatuar. Në numrin më të madh të dokumenteve strategjike nuk janë paraparë vegla të posaçme për vlerësim ose vetëvlerësim, e as nuk realizohet vlerësim i jashtëm; nuk është paraparë vlerësimi ex post; nuk ekziston mekanizëm ose formë për publikimin e rezultateve të strategjive ose për rishikim të vetë strategjive; dhe, në asnjërin nga dokumentet strategjike nuk ka mekanizëm për grumbullimin e të dhënave në nivel lokal ose bazë të dhënash. Për këtë arsye, në të ardhmen duhet të ndërmerren masa me qëllim që të matet jo vetëm të miratimi, por edhe zbatimi, me se hapet një bazë e mirë për punë afatgjate në të ardhmen.

Sipas përgjigjeve të institucioneve, në komunë ekziston legjislacioni dhe mekanizmat për mbrojtje nga diskriminimi. Megjithatë, fillimisht institucionet konsiderojnë që ky legjislacion dhe institucionet nuk janë efikase. Nga ana tjetër, brengos fakti që vetë institucionet nuk e dinë cilët janë aktet e brendshme ose cili është legjislacioni i zbatueshëm për mbrojtje nga diskriminimi. Shumica e përgjigjeve janë mjaft të përgjithshme. Kjo do të thotë nevojë për ndërmarrje të masave për trajnim dhe njoftim me legjislacionin e zbatueshëm dhe kompetencat e institucioneve, me qëllim të ngritjes së kapaciteteve të institucioneve për luftë kundër diskriminimit.

Institucionet në komunën e Tetovës janë të ndarë në përgjigjet e tyre nëse në komunë ekziston diskriminim ose jo. Sipas institucioneve, mbizotëron diskriminimi në bazë të përkatësisë politike. Shumica e institucioneve punojnë në raste të diskriminimit dhe pjesa më e madhe pranojnë parashtrësia dhe i zgjidhin rastet (e jo vetëm ti evidentojnë si të tilla).

Organizatave qytetare, nuk duken të përgatitura për t'iu përgjigjur sfidave në luftën kundër diskriminimit. Edhe pse në komunën e Tetovës ekziston llojllojshmëri më e madhe e organizatave qytetare sipas grupeve të synuara. Megjithatë, ata nuk pranojnë parashtrësia kundër diskriminimit. Edhe në takimin e punës u bë me dije nevoja për përforcimin e organizatave qytetare dhe angazhimin e tyre më të madh në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi. Organizatat qytetare në Tetovë konsiderojnë se në komunë ka diskriminim edhe atë se mbizotëron diskriminimi ndaj romëve, grave, fëmijëve dhe grupeve të rrezikuara sociale. Organizatat qytetare konsiderojnë se qytetarët nuk janë të njohur as me legjislacionin, as me mekanizmat për mbrojtje; se qytetarët nuk e paraqesin diskriminimin, që flet për faktin se qytetarët ose nuk e njohin ose kanë mosbesim tek institucionet për mbrojtje nga diskriminimi. Organizatat qytetare konsiderojnë se nuk kanë kapacitet, edhe pse ndërmarrin masa

promovuese për luftë efikase kundër diskriminimit. Të gjithë këto konkluzione e imponojnë nevojën për edukim dhe informim më të madh të qytetarëve për legjislacionin, institucionet dhe mekanizmat për mbrojtje, si dhe për trajnim më të madh të institucioneve dhe organizatave qytetare përmes dhënies së ndihmës më të madhe nga sektori publik, burimet njerëzore, trajnim, rrjetëzim dhe të ngjashme.

Për në fund u theksua edhe nevoja për përforcim të infrastrukturës lokale për barazi, sidomos Komisioneve lokale, të cilët për momentin janë mjaft të dobëta.

## 7. Komuna e Shtipit

Në komunën e Shtipit hyjnë 71 vende të banuara dhe ajo ka 47 796 banorë, nga të cilët 41 670 maqedonas, 2195 romë, 2074 vllahë, 1272 turq, 294 serbë, 12 shqiptarë, 11 boshnjakë dhe 265 qytetarë të therrë.

### 7.1. Analiza e dokumenteve strategjike në komunën e Shtipit

#### 7.1.1. Analiza e procesit të miratimit të dokumenteve strategjike

Në procesin e planifikimit, qytetarët ose grupet e synuara formale apo joformale janë të përfshirë në të gjithë fazat e planifikimit dhe hartimit të dokumenteve strategjike (Strategjive, Planeve për veprim dhe lloje tjera të dokumenteve). Ata janë të përfshirë në fazën e inicimit, në grupet punuese për hartimin e dokumentit strategjik, si dhe në diskutimet publike për propozim - dokumentin.

Komuna e Shtipit ka procedura të brendshme të shkruara dhe standarde ISO të miratuara. Për dokumentet strategjike qytetarët informohen përmes faqes së internetit të komunës së Shtipit ose drejtpërsëdrejti në Zyrën e departamentit për planifikim strategjik dhe LER. Përgjegjës për planifikimin strategjik është personi nga departamenti për planifikim strategjik dhe LER, ndërsa në situata të caktuara edhe sektorët tjerë të cilët hartojnë dokumente strategjike enkas nga fushëveprimi i tyre. Për personin nga departamenti për planifikim strategjik dhe LER janë organizuar shumë trajnime dhe personi në fjalë ka mbi 15 vjet përvojë pune në këtë fushë. Disa të punësuar në administratën lokale kanë ndjekur trajnime për planifikimin strategjik, pavarësisht nga sektori në të cilin është i punësuar nëpunësi. Një pjesë e të punësuarve në administratën lokale, po ashtu kanë kaluar nëpër trajnime në domenin e planifikimit strategjik.

Gjatë procesit të planifikimit, të dhënat merren nga Enti për statistikë, bazat e të dhënave të institucioneve, si dhe nga të dhënat e anketave të realizuara.

#### 7.1.2. Analiza e përmbajtjes së dokumenteve strategjike

Dokumentet strategjike janë në pajtim me legjislacionin dhe politikat ekzistuese për mbrojtje nga diskriminimi dhe promovim të së drejtës për barazi. Ekzistojnë plane operative (plane vjetore) të ndërlidhura me dokumentet strategjike. Nuk ka tregues të saktë të lidhura me aktivitetet (p.sh. a ka rritje/zvogëlim të ndonjë numri të shprehur në përqindje). Është respektuar parimi i realizimit progresiv (pjesë pas pjesë në bazë të treguesve). Të gjithë dokumentet kanë analizë dhe rezultate, por nuk janë të përpunuar në detaje me parametra në numra (tregues). Në disa dokumente strategjike ka buxhet dhe burime të financimit, në disa



të tjera nuk ka. Në dokumentet strategjike janë paraparë tregues për matjen e suksesit/përm-bushjes së qëllimit. Në pothuajse të gjithë dokumentet strategjike janë paraparë partneritete dhe bashkëpunim me institucione kompetente.

### 7.1.3. Analiza e zbatimit, mbikëqyrjes dhe vlerësimit/evaluimit të dokumenteve strategjike

Dokumentet strategjike janë krijuar për grupet e synuara dhe një numër i madh i aktiviteteve të parapara janë të orientuara për përfshirjen e tyre në zbatim. Në varësi nga projekti, varet edhe përfshirja e grupeve të synuara. Aktivitetet koordinohen vështirë, akoma nuk është arritur shkalla e bashkëpunimit profesional sa i përket zbatimit/realizimit.

Mungojnë tregues të qartë për aktivitetet të cilët janë zbatuar dhe nuk ka mekanizma të definuar për mbikëqyrje, respektivisht, kush dhe në çfarë periudhe do ta kryente mbikëqyrjen, si dhe mungojnë edhe instrumentet për mbikëqyrje. Nuk ekzistojnë tregues të qartë për vlerësimin e efektit të aktiviteteve të zbatuara. Nuk realizohet vlerësimi ex ante/ex post dhe nuk ka afate dhe metodologji të definuar për vlerësim afatmesëm të rezultateve të arritura. Nuk është definuar modeli pjesëmarrës i mbikëqyrjes dhe vlerësimit, në të cilin do të ishin përfshirë përfaqësuesit e organizatave qytetare, ekspertët dhe palët e interesuara që procesi të jetë transparent dhe të ndihmojë në arritjen e rezultateve më cilësore të cilët do ti shërbejnë komunës së Shtipit. Në dokumente dhe në praktikë nuk janë vërejtur aktivitete të cilat ndërmerren pas rezultateve nga vlerësimi.

### 7.2. Përgjigjet në pyetësorë

Gjashtë bashkëbisedues konsiderojnë se në institucionet e tyre nga të cilët vijnë, kanë legjislacion adekuat dhe të zbatueshëm në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi. Gjysma e bashkëbiseduesve, respektivisht pesë prej tyre, kanë dhënë përgjigje pozitive se janë të njoftuar me përmbajtjen e Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. Katër nga bashkëbiseduesit janë përgjigjur se ekziston legjislacioni i zbatueshëm për mbrojtje nga diskriminimi.

Gjysma e bashkëbiseduesve konsiderojnë se në komunën e Shtipit ka akte të brendshme adekuate, të cilët e rregullojnë problematikën lidhur me mosdiskriminimin. Por, këtu duhet të merret parasysh që pjesa më e madhe e bashkëbiseduesve janë përfaqësues të institucioneve të nivelit qendror, të cilët kanë njësitë e tyre rajonale në komunën e Shtipit, dhe nuk kanë qasje të mjaftueshme në aktet e brendshme të komunës. Vetëm tre nga bashkëbiseduesit konsiderojnë që në këtë komunë ka akte të brendshme adekuate të cilët janë të harmonizuar me Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, por nëse përgjigja në këtë pyetje krahasohet me përgjigjen në pyetjen paraprake, do të arrihet në përfundim se një pjesë e bashkëbiseduesve janë përgjigj me supozim, e jo me pohim, meqenëse paraprakisht përgjigjen se nuk janë të njoftuar me ekzistimin e akteve të brendshme. Gjysma e bashkëbiseduesve konsiderojnë se institucionet lokale kanë kapacitet të mjaftueshëm për ballafaqim efikas me diskriminimin, për të cilin gjysma e bashkëbiseduesve konsiderojnë se ekziston në Shtip.

Katër bashkëbisedues nga gjithsej dhjetë, janë përgjigjur se institucionet e tyre punojnë në fushën e diskriminimit, edhe pse të gjithë ata janë institucione të sektorit publik dhe nënkuptohet që në punën e tyre duhet të kenë aktivitete në këtë domen. Vetëm katër nga bashkëbiseduesit janë përgjigjur se institucionet e tyre punojnë në çështje që ndërlidhen me diskriminimin, respektivisht në parashtresa, analiza, trajnime dhe të ngjashme, që është një numër i kuptueshëm meqenëse të pakta janë institucionet të cilët kanë mandat të këtillë. Por,

megjithatë, brengos numri tejet i vogël i institucioneve, respektivisht dy institucione, të cilët punojnë në promovimin e mosdiskriminimit, meqenëse supozohet se një numër i madh i institucioneve mund të ndërmarrin masa parandaluese kundër diskriminimit. Sipas përgjigjeve të bashkëbiseduesve, asnjë institucion nuk punon në parashtesa për mbrojtje nga diskriminimi. Gjashtë bashkëbisedues kanë theksuar se roli i institucionit të tyre në procedurën për mbrojtje nga diskriminimi, është të bëjë evidentimin e rastit dhe ta dorëzojë deri te institucioni adekuat, ndërsa sipas bashkëbiseduesve, asnjë institucion nuk kryen funksion mbrojtës në domenin e mosdiskriminimit, por prandaj, nga ana tjetër, gjashtë persona janë përgjigjur se institucionet e tyre kryejnë rol parandalues, që në shkallë të madhe nuk është në përputhje me numrin e vogël të institucioneve të cilët bëjnë promovimin e konceptit të mosdiskriminimit, që paraqet një nga aktivitetet në funksion të promovimit. Katër institucione kanë pranuar parashtesë/ankesë për sjellje diskriminuese të punonjësit në institucionin në të cilin punojnë. Këtu, megjithatë duhet të merret parasysh që numri më i madh i bashkëbiseduesve janë të punësuar në organe shtetërore dhe supozohet se paraqitjet e këtilla nuk kanë të bëjnë vetëm me të punësuarit e njëjësive rajonale por me institucionin në përgjithësi. Gjashtë bashkëbisedues janë përgjigjur se të punësuar nga institucionet e tyre kanë marrë pjesë në trajnime në domenin e mosdiskriminimit, që paraqet një numër solid dhe flet për një interesim të lartë për trajnime të këtilla si nga ana e institucioneve ashtu edhe nga ana e të punësuarve.

Në pyetjen: Cilët akte nga sfera e mosdiskriminimit ekzistojnë në institucionin tuaj, përfaqësuesi i Fondit për sigurim pensional dhe invalidor u përgjigj se të drejtat të cilat burojnë nga Ligji për sigurim pensional dhe invalidor vlejnë për të gjithë, pa dallim gjinie, race apo përkatësie etnike. Në mënyrë analoge me ligjin bazë janë rregulluar edhe aktet tjera të Fondit për sigurim pensional dhe invalidor. Nuk ekzistojnë akte komunale, por ekziston Plani lokal i veprimit për mundësi të barabarta në komunë, në të cilin trajtohet problemi me diskriminimin. Institucionet tjera nuk janë përgjigjur në këtë pyetje ose po theksojnë se nuk kanë lloj të këtillë të akteve juridike. Në pyetjen: si ballafaqohet institucioni juaj me rastet e paraqitura të diskriminimit të supozuar? Çfarë bën në lidhje me një rast të tillë, përfaqësuesi i komunës u përgjigj duke thënë se u dilet në ndihmë qytetarëve të arrijnë deri te institucionet adekuate të cilët janë përgjegjëse për zgjidhjen e problemit. Një pjesë e vogël e institucioneve theksojnë se i udhëzojnë rastet deri te Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi. Pjesa më e madhe e bashkëbiseduesve theksojnë se nuk ekziston diskriminim. Përfaqësuesi i Fondit për sigurim pensional dhe invalidor thekson se kjo çështje zgjidhet përmes akteve të brendshme dhe me anë të parimit të barazisë. Si forma më të shpeshta të diskriminimit theksohen ngacmimi dhe diskriminimi i tërthortë. Vetëm dy bashkëbisedues e përmendin diskriminimin e tërthortë dhe ngacmimin. Një pjesë prej tyre janë përgjigjur se përkatësia etnike dhe përkatësia politike janë bazat më të shpeshta për diskriminim. Përfaqësuesi i komunës u përgjigj se këto janë gjinia dhe mosha. Vetëm një bashkëbisedues është përgjigjur se institucioni punon në parandalimin e diskriminimit. Përfaqësuesi i komunës u përgjigj se kanë realizuar një anketë në shkollat e mesme për nocionin e diskriminimit dhe se sa nxënësit janë të njoftuar me këtë nocion. Pastaj, kanë mbajtur ligjërata për nxënësit lidhur me atë se çfarë paraqet diskriminimi, si ta njohin dhe si të ballafaqohen me të. Në fund është publikuar edhe një doracak për diskriminimin me temë „Njoftimi i të rinjve me konceptin e diskriminimit dhe mekanizmat për mbrojtje nga ai“ dhe të njëjtin e kanë shpërndarë nëpër shkolla. Në suaza të aktiviteteve të këtij plani janë realizuar edhe trajnime për anëtarët e Këshillit komunal për nocionin e diskriminimit.

Koordinatori për mundësi të barabarta i komunës së Shtipit ka qenë mysafir në mediat lokale për të sqaruar zbatimin e konceptit të mosdiskriminimit si dhe zbatimin e suk-

sesshëm të Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. Po ashtu është organizuar edhe një tribunë në bashkëpunim me Ministrinë për punë dhe politikë sociale.

Përfaqësuesit e shoqatave të qytetarëve konsiderojnë që në komunën e Shtipit ekziston diskriminim dhe konsiderojnë se disa grupe janë më të prekura nga diskriminimi krahasuar me grupet tjera. Pjesa më e madhe e tyre konsiderojnë se qytetarët nuk janë mjaftueshëm të njoftuar me legjislacionin i cili ka të bëjë me mosdiskriminimin, si dhe me mekanizmat dhe institucionet për mbrojtje nga diskriminimi. Të gjithë përfaqësuesit e organizatave qytetare janë përgjigjur se i dallojnë sjelljet diskriminuese në komunën e tyre, ndërsa është i ndarë mendimi lidhur me atë nëse qytetarët i paraqesin rastet e diskriminimit. Janë të ndarë mendimet edhe në lidhje me atë se organizatat qytetare në komunën e Shtipit kanë kapacitet të ballafaqohen me raste të diskriminimit, por të gjithë japin përgjigje pozitive se organizata e tyre ndërmerr funksion mbrojtës dhe promovues në domenin e mosdiskriminimit. Në komunën e Shtipit organizatat qytetare të cilët u konsultuan, kanë pranuar parashtresa në domenin e diskriminimit, por asnjëra prej tyre nuk ka përfaqësuar ndonjë qytetar ose grup qytetarësh para organeve gjyqësore.

Sipas përfaqësuesve të organizatave qytetare, grupi më i diskriminuar në komunën e Shtipit janë romët. Grupet e synuara kryesore të të gjithë organizatave qytetare të intervistuar janë romët. Ata sqarojnë se qytetarët nga bashkësia etnike rome janë të diskriminuar meqenëse u është kufizuar qasja në objektet publike, siç janë për shembull kafenetë. Një përfaqësues tjetër i organizatave qytetare jep një shembull se si para një vit e gjysmë dy romë të rinj nuk janë lejuar të hynë në kafene, gjoja sikur nuk ka pasur vend. Vitin e kaluar u është ndaluar hyrja në pishinë.

Përfaqësuesit e organizatave qytetare sqarojnë se në mbrojtjen nga diskriminimi janë të përfshirë në atë mënyrë që bëjnë paraqitjen e rasteve deri te institucionet kompetente, japin këshilla juridike dhe dërgojnë njoftime për mediat në rast të diskriminimit. Organizatat qytetare konsiderojnë se nevojiten seminare, ngritje të vetëdijes së grupeve të synuara dhe aktivitete mediatike me qëllim të zvogëlimit të diskriminimit në komunë. Ata konsiderojnë se organizatat qytetare duhet të ndërmarrin më tepër aktivitete në formë të fushatave dhe të realizojnë më tepër projekte në domenin e mosdiskriminimit.

### 7.3. Rezultate nga takimi i punës

Takimi i punës u realizua në Shtip dhe në të morën pjesë përfaqësues nga ekipi humlues dhe përfaqësues të tre shoqatave të qytetarëve të cilët punojnë me romët si grup të synuar. Përfaqësuesit e institucioneve lokale dhe shtetërore si dhe përfaqësues të shoqatave tjera të qytetarëve nuk morën pjesë edhe pse ishin të ftuar nga ana e organizatorit. Për këtë arsye, pjesa më e madhe e bisedës u drejtua kah problemet me diskriminimin me të cilët ballafaqohen pjesëtarët e bashkësisë etnike rome dhe se si ato të tejkalohen me angazhimin e sektorit qytetar, komunës dhe institucioneve shtetërore. Nga takimi i punës doli konkluzioni se vetëm shoqata qytetare të përzgjedhura përfshihen në aktivitetet të cilat i ndërmerr komuna e Shtipit në procesin e përgatitjes dhe realizimit të aktiviteteve të caktuara; komuna është e interesuar të bashkëpunojë me shoqatat e qytetarëve vetëm nëse ajo është bartëse e aktivitetit ndërsa propozim projekti është i hartuar nga ana e shoqatës së qytetarëve; komuna nuk ka interes të zgjidh problemet e romëve me banimin dhe të sigurojë infrastrukturë adekuate rrugore dhe të kanalizimit; u adresuan problemet edhe me veçimin e fëmijëve romë në arsim, si rezultat i rajonizimit si dhe i kategorizimit të një pjese të këtyre fëmijëve si fëmijë me nevoja të posaçme; u adresua problemi i mos përfshirjes së romëve në administratën shtetërore dhe

lokale; u theksua se kohëve të fundit fillojnë të paraqiten donatorë të huaj dhe e ngjallin sektorin qytetar në komunën e Shtipit. U rekomandua që komuna të jetë më e hapur ndaj sektorit qytetar në procesin e planifikimit dhe realizimit të projekteve të caktuara.

#### 7.4. Vrojtme përmbyllëse

Sipas analizës së dokumenteve strategjike dhe pyetësorëve të plotësuar, mund të arrihet në përfundim se ka pasur një proces konsultativ planifikimi me përfshirje të organizatave qytetare dhe institucioneve tjera, por nga biseda me përfaqësuesit e shoqatave të qytetarëve gjatë takimit të punës, u fitua përshtypja se komuna nuk është tërësisht e hapur në planifikimin e akteve strategjike. Transparenca është siguruar përmes publikimit të dokumenteve strategjike në ueb faqen zyrtare të komunës dhe përmes theksimit të aktiviteteve. Mund të arrihet në përfundim që dokumentet strategjike janë në pajtim me legjislacionin ekzistues, strategjitë planifikojnë miratimin e planeve të veprimit, por disa nga to kanë, ndërsa disa nuk kanë buxhet. Janë paraparë treguesit për matjen e suksesit, por mungojnë procedurat e qarta për procesin e mbikëqyrjes si dhe procedurat për vlerësim afatshkurtër, afatmesëm dhe përfundimtar të efekteve të zbatimit të aktiviteteve nga dokumentet strategjike.

Përfaqësuesit e institucioneve në përgjithësi janë të njoftuar me legjislacionin në domenin e mosdiskriminimit, por pjesa më e madhe e tyre nuk besojnë në ekzistimin e kapacitetit normativ dhe institucional në nivel lokal për mbrojtje nga diskriminimi. Brengos numri i vogël i institucioneve të cilët punojnë në promovimin e mosdiskriminimit dhe që ndërmarin çfarëdo aktiviteti në këtë domen. Shumë pak institucione kanë akte që kanë të bëjnë me mosdiskriminimin, ndërsa për tu përshëndet është miratimi i Planit për veprim të komunës së Shtipit për mundësi të barabarta. Institucionet nuk kanë kapacitet të mjaftueshëm për aktivitete të cilat përfshijnë mbrojtje dhe promovim të diskriminimit. Brengos përgjigja e një pjese të madhe të bashkëbiseduesve të cilët pohojnë se në institucionet e tyre dhe në komunë nuk ka diskriminim, ndërsa ata që e njohin diskriminimin thonë se zakonisht paraqitet në formë të diskriminimit të tërthortë ose ngacmimit në bazë të përkatësisë etnike apo politike. Pozitive janë aktivitetet mediatike dhe edukative të cilët i ndërmerr Komisioni komunal për mundësi të barabarta.

Sipas përfaqësuesve të shoqatave të qytetarëve, në komunën e Shtipit ekziston diskriminim dhe qytetarët nuk janë mjaftueshëm të njoftuar me legjislacionin. Shoqatat nuk kanë kapacitet të mjaftueshëm për të pasur rol në mbrojtjen nga diskriminimi dhe për të ndërmarë aktivitete promovuese. Ka mungesë të seminareve dhe punëtorive për ngritje të vetëdijes tek qytetarët dhe forcim të kapaciteteve të organizatave qytetare dhe institucioneve tjera në domenin e mosdiskriminimit.

### 8. Komuna Shuto Orizari

Komuna Shuto Orizari gjendet në luginën e Shkupit, në pjesën veriore të Qytetit të Shkupit dhe paraqet pjesë përbërëse të qytetit. Ajo është e vendosur në pjesën veriore të qytetit dhe kufizohet me komunën e Butelit dhe Çuçer Sandevës dhe kap një sipërfaqe prej 7,48 km<sup>2</sup> me dendësi të popullsisë prej 2.943,75 banorë/km<sup>2</sup>. Në përbërje të komunës hyn fshati Orizari i epërm. Nga popullata e përgjithshme, sipas regjistrimit të fundit, komuna Shuto Orizari numëron 17.357 banorë prej të cilëve 962 (5,5%) maqedonas, 13.311 (76,6%) romë, 2.594 (14,9%) shqiptarë, 138 (0,7%) boshnjakë, 55 (0,3%) turq 44 (0,2%) serbë, 253 (1,4%) të tjerë.

## 8.1. Analiza e dokumenteve strategjike

Në suaza të analizës fillestare është shqyrtuar në mënyrë të detajuar një dokument strategjik i vlefshëm edhe atë: Strategjia për zhvillim ekonomik lokal e komunës Shuto Orizari për periudhën 2014-2020 dhe i njëjti është miratuar nga ana e Këshillit të komunës së Shuto Orizarit.

### 8.1.1. Analiza e procesit

Dokumenti strategjik i analizuar që është hartuar nga ana e komunës së Shuto Orizarit siguron përfshirje të faktorëve të ndryshëm, prej udhëheqësve të sektorëve në administratë e deri te institucionet shtetërore, me qëllim të sigurimit të të dhënave të sakta, si dhe deri te organizatat qytetare dhe vetë qytetarët të cilët kanë marrë pjesë në dy punëtori të mbajtura në procesin e hartimit të Strategjisë. Donatorët e huaj paraqiten si iniciatorë dhe mbështetës të hartimit të edhe këtij dokumenti strategjik, në rastin në fjalë Instituti Shoqëri e hapur nga Budapesti.

Strategjia për zhvillim ekonomik lokal e komunës Shuto Orizari është hartuar me zbatim të konceptit për planifikim lokal bazuar mbi parimet e pjesëmarrjes, transparencës dhe barazisë së të gjithë individëve të interesuar, grupeve, organizatave, dhe institucioneve në bashkësinë lokale dhe në Qytetin e Shkupit. Ndjekja e parimeve të theksuara mundëson zhvillim të qëndrueshëm të komunës dhe përmirësim të cilësisë së jetesës së qytetarëve. Për shkak të vjetërsimit të një pjese të të dhënave në dispozicion nga Enti për statistikë (siç është regjistrimi i popullatës nga viti 2002), ndërsa me qëllim të regjistrimit të gjendjes reale në komunë, u dërguan shkresa zyrtare me të cilat kërkoheshin të dhëna deri te institucionet në vijim: Enti për statistikë, Agjencia për punësim, Regjistri qendror, Qendra për punë sociale, Ndërmarrja publike komunale e Qytetit të Shkupit, Drejtoria e të ardhurave publike, dhe EVN Maqedoni. Njëkohësisht, u realizua edhe hulumtimi në terren dhe përmes anketimit të gjendjes në komunën Shuto Orizari. Në këto hulumtime u përfshinë qytetarët dhe institucionet relevante, siç janë shkollat fillore dhe çerdhja, shtëpia e shëndetit dhe institucionet private, tregu në Shuto Orizari, kuzhina popullore dhe institucioni publik Qendra ndër-komunale për punë sociale e Qytetit të Shkupit – Departamenti për realizimin e të drejtave nga mbrojtja sociale dhe e fëmijëve në territorin e Shuto Orizarit. Në periudhën nga marsi deri në maj të vitit 2014, janë mbajtur dy punëtori me qytetarë dhe katër punëtori me autoritetet lokale dhe përfaqësuesit e institucioneve, me qëllim të identifikimit të problemeve dhe nevojave në komunë, është kryer analiza strategjike e gjendjes ekzistuese, respektivisht analiza SWOT, dhe përcaktimi i vizionit dhe qëllimeve strategjike zhvillimore. Strategjia e hartuar për zhvillim ekonomik lokal përfshin një analizë të gjendjes në komunën Shuto Orizari, analizën SWOT, vizionin dhe qëllimet strategjike të përcaktuara, si dhe plane të veprimit për secilin qëllim strategjik të identifikuar për përmirësimin e zhvillimit ekonomik të komunës dhe cilësisë së jetesës së qytetarëve. Grupi punues përbëhej prej përfaqësuesve të institucioneve lokale, palëve tjera të interesuara, organizatave qytetare dhe prej individëve.

Ky dokument strategjik është miratuar nga ana e Këshillit të komunës së Shuto Orizarit.

Komuna akoma nuk ka miratuar procedurë të standardizuar për hartimin e dokumenteve strategjike, respektivisht nuk ka standardizim ISO.

### 8.1.2. Analiza e përmbajtjes

Strategjia për zhvillim ekonomik lokal e komunës Shuto Orizari për periudhën 2014-2020 kryesisht është e përqendruar në zhvillimin e infrastrukturës në komunë, ndërsa jep edhe një pasqyrë të pamjes sociale të komunës, duke i prezantuar grupet të cilët jetojnë në rrezik social. Nuk ka masa ose aktivitete konkrete për mosdiskriminim, madje as edhe masa të caktuara në nivel horizontal. Janë vendosur pesë (5) qëllime konkrete: 1. Përmirësimi i cilësisë së arsimit parashkollor, fillor dhe atij të mesëm profesional, 2. Përmirësimi i mbrojtjes shëndetësore, 3. Përmirësimi i mbrojtjes sociale, 4. Vëllim të zgjeruar të përmbajtjeve kulturore, 5. Përmirësim i kushteve për sport dhe rekreacion për të cilën gjë dhe janë paraparë aktivitete dhe buxhet.

Ekzistojnë përpjekje për të vënë theks mbi shëndetin e gruas, përmes iniciativës për hapje të ambulantes gjinekologjike, si dhe për ngritjen e vetëdijes për dhunën e bazuar në gjini dhe dhunën familjare.

Komisioni për mundësi të barabarta të grave dhe burrave pranë Këshillit të komunës së Shuto Orizarit ekziston vetëm në mënyrë formale dhe nuk ka hartuar Program për punë.

Sa i përket buxhetit, për aktivitetet e planifikuara nuk është paraparë buxhet konkret. I lihet komunës që këtë ta planifikojë me plane vjetore ose ta sigurojë përmes donatorëve.

### 8.1.3. Analiza e zbatimit dhe vlerësimit

Strategjia është e operacionalizuar përmes Planit të veprimit, sferave të veprimit, qëllimeve strategjike dhe masave konkrete. Deri më tani nuk është bërë vlerësim, ndërsa nuk mund as të flitet për vlerësim të nivelit të zbatimit të dokumentit strategjik, meqenëse i njëjti është i pari i këtij lloji dhe zbatimi i tij është në rrjedhë e sipër, por mund të bëhet vlerësim i asaj që është realizuar deri më tani, kundrejt asaj që është planifikuar.

Sa u përket sfidave, nuk mund të vërehet që ka realizim progresiv, edhe pse për numrin më të madh të aktiviteteve ka buxhet të theksuar.

Nuk ka indikacione se grupet e synuara janë të përfshirë në zbatimin ose vlerësimin e dokumenteve.

Në dokumentet nuk parashikohet realizimi i vlerësimit të zbatimit të dokumenteve strategjike përmes vetëvlerësimit, vlerësimit të jashtëm, vlerësimit ex-post, as madje janë paraparë personat/institucionet përgjegjës të cilët do ta kishin realizuar këtë vlerësim.

## 8.2. Analiza e gjendjes

### 8.2.1. Përgjigjet në pyetësorë

Nga analiza e pyetësorëve mund të arrihet në përfundim se ekzistojnë qëndrime identike midis institucioneve dhe organizatave qytetare lidhur me ekzistimin e diskriminimit në vetë komunën e Shuto Orizarit, si dhe lidhur me jo funksionalitetin dhe efikasitetin e infrastrukturës institucionale për luftë kundër diskriminimit në nivel lokal. Vetëm njëri nga institucionet është përgjigjur se është i njoftuar me Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga

diskriminimi, si dhe që legjislacioni dhe mekanizmat ekzistues nuk janë efektiv për zbatim. Edhe institucionet edhe organizatat qytetare i theksojnë format në vijim si më të përhapura, edhe atë: diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë, ngacmimi, udhëzimi për diskriminim. Sa u përket bazave për diskriminim, më i përhapur është diskriminimi në bazë të përkatësisë etnike, handikapit dhe orientimit seksual, por edhe për nga përkatësia politike.

Nga ana tjetër, të gjithë organizatat qytetare konsiderojnë se në komunë ka diskriminim, që flet për vetëdijen e lartë dhe njohjen e diskriminimit si dukuri. Në mënyrë plotësuere, organizatat qytetare konsiderojnë se disa grupe, siç janë romët me status më të ulët social, personat me aftësi të kufizuara, gratë, grupet me rrezik social, bashkësia LGBTI, personat me përkatësi të caktuar politike, janë më të prekur nga diskriminimi. Të gjithë institucionet e analizuara, shkolla fillore, çerdhja, Qendra për punë sociale, Shtëpia e shëndetit, konsiderojnë se në komunë nuk ka legjislacion të zbatueshëm për mbrojtje nga diskriminimi si dhe institucione lokale adekuate që kanë kapacitete për ballafaqim efikas me diskriminimin. Nga ana tjetër të gjithë organizatat qytetare konsiderojnë se qytetarët në këtë komunë nuk janë të njohur me mekanizmat dhe institucionet për mbrojtje nga diskriminimi dhe se ekziston shkallë e lartë e mosparaqitjes së rasteve të këtilla. Në mënyrë plotësuere, sektori qytetar është i vetëdijshëm që organizatat qytetare të cilat ekzistojnë në këtë komunë nuk kanë kapacitet (financiar, institucional, njerëzor) për t'u ballafaquar me rastet e diskriminimit dhe përcjelljen e tyre të mëtutjeshme deri te institucionet përgjegjëse.

Në asnjërin nga institucionet nuk ekzistojnë (ose nuk dinë që ekzistojnë) akte të brendshme që i rregullojnë çështjet për mbrojtje nga diskriminimi. Edhe çerdhja edhe shkolla udhëzojnë në Ligjin për mbrojtje sociale, Ligjin për mbrojtje të fëmijës dhe të ngjashme. Kjo e pamundëson qasjen sistemore ndaj çështjes së ballafaqimit me diskriminimin në nivel lokal. Shumica e institucioneve dhe organizatave qytetare të analizuara konsiderojnë se punojnë si në promovimin ashtu edhe në mbrojtjen e konceptit të barazisë dhe parandalimit të diskriminimit. Pjesa më e madhe e institucioneve konsiderojnë që nuk kanë mandat për të punuar me parashtrësia dhe nuk japin sqarime se si ballafaqohen me rastet e paraqitura të diskriminimit të supozuar, respektivisht nuk kanë asnjë parashtrësia.

Asnjëri nga institucionet nuk konsideron se ndonjëherë ka diskriminuar, ose po ka pranuar parashtrësia ose ankesë për sjellje diskriminuese të ndonjë të punësuar në institucionin përkatës, ndërsa të gjithë institucionet kanë marrë pjesë në trajnim për mbrojtje nga diskriminimi. Njëjtë, asnjëra nga organizatat qytetare, përpos pjesëmarrjes në trajnime të organizuara nga organizata të ndryshme, aktive në nivel kombëtar, nuk kanë aktivitete të posaçme në fushën e mosdiskriminimit.

Organizatat qytetare dhe institucionet konsiderojnë se për përmirësimin e gjendjes në komunën e Shuto Orizarit në pjesën e zvogëlimit të diskriminimit nevojitet qasje sistematike, por jo vetëm në kuadër të komunës, por edhe përmirësim të imazhit dhe edukim të institucioneve kombëtare për marrëdhënie korrekte ndaj atyre të cilët vijnë nga institucionet komunale dhe ballafaqohen me diskriminim nga ana e tyre për arsye se janë nga komuna e Shuto Orizarit. Po ashtu, theksohet se ka nevojë që organizatat qytetare të jenë më aktive dhe tu afrohen institucioneve si partnerë në mbrojtjen nga diskriminimi dhe bashkërisht të veprojnë në këtë fushë.

### 8.2.2. Rezultate nga takimi i punës

Punëtorët për vlerësimin e kapaciteteve të aktorëve të ndryshëm në luftën kundër diskriminimit në komunën e Shuto Orizarit u mbajt më 28 tetor të vitit 2016, në hapësirat e çerdhes. Ishin të pranishëm 8 përfaqësues nga administrata komunale (udhëheqës të sektorëve dhe drejtorë institucionesh në nivel lokal, respektivisht të shkollës fillore, çerdhes), dhe përfaqësues të sektorit qytetar. Në këtë punëtori shkurtimisht janë prezantuar gjetjet nga analiza fillestare.

Sipas diskutimit, mund të arrihet në përfundim se qytetarët konsiderojnë se ka diskriminim, por nuk dinë ku të drejtohen, që shpie në konkluzion se njerëzit tashmë janë të vetëdijesuar se përveç se në baza etnike, ato janë të diskriminuara edhe në baza tjera (status social, gjini dhe të ngjashme). Diskriminimi tashmë identifikohet më shpesh, falë trajnimeve të ndryshme dhe vetë nocioni kuptohet në mënyrë adekuate.

Një nga problemet më të mëdha që u theksua është diskriminimi i romëve, respektivisht kthimi i personave nga kufiri, kështu që janë të detyruar që nëse dalin nga vendi, me vete të kenë vërtetime se janë në marrëdhënie pune si garanci se do të kthehen.

Ekziston diskriminim edhe midis institucioneve (për shembull, i thërrasin të punësuarit në komunë si “Shutkari”). Ajo që është perceptuar nga ana e të pranishmëve është se “diskriminuesit” kryesor janë personat me pozita më të ulëta në institucionet. Në këtë kuptim, nevojiten trajnime për mbrojtje nga diskriminimi i personave të punësuar në administratë shtetërore, por edhe në banka, spitale, shitore dhe të ngjashme, respektivisht trajnime për të punësuar në veprimtari shërbyese/shërbime dhe në sektorin publik dhe privat. Në shumë institucione, nëse të punësuarit “gabojnë” diçka, si dënim i dërgojnë në njësitë rajonale në komunën e Shuto Orizarit.

Me interes është të trajnohet një pjesë e organizatave qytetare për testim të diskriminimit si vegël për dëshmim të diskriminimit. Në mënyrë plotësuese, asnjëherë nuk mjafton puna për ngritjen e vetëdijes publike për paraqitjen e diskriminimit, stereotipave, paragjykitimeve dhe ndikimin e tyre.

Nga aspekti i fëmijëve, nevojitet të sigurohen kushte për jetesë për kategoritë më të rrezikuara të qytetarëve (ka 100-150 fëmijë nga familjet në rrezik social). Në shkolla është posaçërisht i pranishëm diskriminimi sipas statusit social/shoqëror dhe duhet të punohet me prindërit e fëmijëve nëpër shkolla. Nevojitet të gjendet një zgjidhje sistematike për tejkalimin e hendekut dhe të sigurohet qasshmëri deri te çerdhet dhe shkollat për kategoritë në rrezik social.

### 8.3. Vrojtme përmbyllëse

Ekziston transparencë e plotë e komunës Shuto Orizari për bashkëpunim me sektorin qytetar, që është mjaft e rëndësishme duke pas parasysh që në këtë komunë ekziston një sektor qytetar i zhvilluar. Nevojitet të përforcohet kapaciteti i të dy palëve përmes aktiviteteve të përbashkëta dhe bashkëpunimit të vazhdueshëm. Organizatat qytetare duhet tu qasen institucioneve, të cilët janë plotësisht të hapur për bashkëpunim.



Megjithatë, komuna akoma nuk ka qasje të standardizuar dhe qëllim-orientuar drejt planifikimit dhe zbatimit të aktiviteteve dhe masave të parapara me dokumentet strategjike dhe planet lokale për veprim. Në ciklet vijuese të planifikimit rekomandohet që kjo gjendje të tejkalohet përmes zbatimit më gjithëpërfshirës sipas standardeve ISO dhe procedurave të shkruara. Sektori qytetar, po ashtu mund të përfshihet në këtë proces.

Nuk ka qëllim programor të posaçëm në asnjërin nga dokumentet strategjike, që i adresohet formimit, përditësimit dhe menaxhimit të bazës së të dhënave. Rekomandohet krijimi i bazave të të dhënave dhe grumbullimi i të dhënave statistikore me qëllim të përcaktimit nëse analiza e zbatimit të këtyre dokumenteve është e bazuar në fakte.

I vetmi dokument strategjik i qasshëm në ueb faqen e komunës nuk ka realizim progresiv. Rekomandohet zbatimi i tij përmes intensifikimit të bashkëpunimit me sektorin qytetar. Në mënyrë plotësuese, rekomandohet hartimi i një Programi për punë të Komisionit lokal për mundësi të barabarta të grave dhe burrave dhe ndërmarrja e iniciativave konkrete në kompetencë të tij.

Mungon sistemi për ndjekje dhe vlerësim të zbatimit. Dokumentimi i procesit ka hapësirë për përmirësim. Rekomandohet vendosja e protokolleve për ndjekje dhe vlerësim të zbatimit të dokumenteve strategjike në këtë komunë si dhe avancimi i dokumentimit të proceseve, me vendosjen e standardizimit të unifikuar të tyre.

Prandaj, fillimisht nevojitet të bëhet vlerësimi i zbatimit aktual të dokumentit ekzistues. E dyta, të vendoset bashkëpunimi midis organizatave qytetare dhe institucioneve përmes aktiviteteve të përbashkëta të propozuara, ndërsa njëkohësisht, të ndërmerren aktivitete për zhvillim të dokumentit strategjik në të cilin do të inkorporohet parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit. E treta, nevojitet mbështetja e KMB për hartimin e Programit, bazuar në nevojat e qytetarëve, si dhe promovimi i tij në mesin e popullatës lokale, meqenëse çështjet gjinore aspak nuk janë në fokus, edhe pse ekziston një numër i madh aktiviteteve të sektorit qytetar në nivel kombëtar.

#### IV. KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

##### *Konkluzione:*

- Në të gjitha komunat të cilat janë përfshirë në këtë analizë, edhe pse në nivel të ndryshëm, ekziston transparencë për bashkëpunim me sektorin qytetar. Megjithatë, mund të arrihet në përfundim që ekziston problem edhe me jo aktivitetin e sektorit qytetar që në mënyrë të drejtpërdrejtë pasqyrohet ndaj proceseve të planifikimit dhe ndjekjes së zbatimit të dokumenteve strategjike të komunave. Po ashtu, në pjesën më të madhe të komunave, nuk është përfshirë bashkësia e biznesit, sikur që nuk janë përfshirë as edhe bashkësitë vendore.
- Vetëqeverisjet vendore paraqesin formën më elementare të demokracisë dhe vendin ku qytetarët mund të konsultohen në procesin e planifikimit strategjik, por edhe të përfshihen në procesin e zbatimit të dokumenteve strategjike. Nëse krahasohet funksionimi i tyre pas miratimit të Ligjit për vetëqeverisje lokale në vitin 2002 me modelin paraprak të organizimit vendor mund të arrihet në përfundim që bashkësitë vendore të mëparshme kanë pasur funksionalitet më të madh, ndërsa njëra nga arsyet për këtë është që kanë pasur statusin e personit juridik.
- Gjatë realizimit të pjesës më të madhe të takimeve të punës, konstatohet se ka një sektor qytetar shumë jo aktiv dhe shkallë të ulët të kulturës politike pjesëmarrëse të qytetarëve në krijimin e politikave publike lokale. Kjo para së gjithash u referohet grupeve të synuara të caktuara, për të cilët supozohet se janë më të nënshtruar ndaj diskriminimit.
- Vërehet përdorimi i formave të ndryshme për informim të qytetarëve nga ana e komunave, siç janë: raporte vjetore në formë elektronike dhe të shtypur, tribuna publike, konferenca për shtyp të kryetarit të komunës dhe këshilltarëve, gazeta komunale, ueb faqe, lajmërime dhe emisione informative në televizionet dhe radiot lokale, seanca publike të këshillit dhe komisioneve lokale. Megjithatë, është vërejtur se këto forma të informimit nuk shfrytëzohen plotësisht dhe dallojnë nga komuna në komunë.
- Nga takimet e punës dhe nga shqyrtimi i ueb faqeve arrihet në konstatim se në numrin më të madh të rasteve, propozim-vendimet të cilët miratohen nga ana e këshillave komunal nuk janë të vënë në shqyrtim të opinionit më të gjerë lokal me qëllim të komentimit, si një lloj i procesit konsultativ të pjesëmarrjes së qytetarëve të interesuar. Kjo u referohet edhe propozim dokumenteve strategjike dhe dokumenteve të cilët duhet të miratohen në funksion të zbatimit të dokumenteve strategjike.
- Në një pjesë të komunave, edhe pse ekzistojnë dokumente strategjike të caktuara, ato nuk janë të qasshme në ueb faqen e komunave me se qytetarët nuk kanë mundësi të njoftohen me përmbajtjen e dokumenteve, së paku pas miratimit të tyre.
- Në komunat të cilët janë dygjuhësore, vërehet tendenca e mungesës së dokumenteve strategjike në gjuhët e bashkësive tjera etnike të cilët jetojnë në komunën përkatëse.

Ueb faqet e një pjese më të madhe të komunave janë në një gjuhë, vetëm në gjuhën shqipe ose në gjuhën maqedonase, dhe nuk paraqesin mjet për informim të të gjithë qytetarëve të komunës. Me këtë përveçse shkelet Ligji për përdorimin e gjuhëve, lëshohet mundësia për informim transparent dhe adekuat të qytetarëve të tyre.

- Dokumentet strategjike të komunave të cilat janë subjekt i analizës, në parim, përfshijnë grupe të synuara individuale dhe nuk ekziston futje në rrjedhat kryesore (mainstreaming) të më tepër grupeve të cilët mund ti nënshtrihen diskriminimit. Në mënyrë plotësuese, nuk ekziston vendosje e parimit të mosdiskriminimit dhe barazisë në krijimin e politikave publike lokale dhe në hartimin dhe zbatimin e dokumenteve strategjike. Vetë parimi i mosdiskriminimit dhe barazisë është përfshirë në dokumente strategjike të caktuara në një pjesë të komunave, por në procesin e shndërrimit të qëllimeve strategjike në aktivitete, ato janë definuar si masa sociale të orientuara ndaj grupeve të synuara individuale (për shembull, romëve, personave me handicap dhe të ngjashme).
- Është konstatuar mospërputhje e dokumenteve strategjike lokale me dokumentet strategjike kombëtare.
- Nuk ekziston analizë për atë se si masat e parapara konkrete do të pasqyroheshin në mënyrë adekuate ndaj grupeve të synuara. Nuk ekziston vlerësim i ndikimit dhe nuk ekziston vlerësim cilësor të masave të zbatuara. Në mënyrë plotësuese, procesi i përzgjedhjes së përfaqësuesve të grupeve të synuara të caktuara në procesin e analizës së nevojave, nuk është mjaftueshëm transparent dhe i parashikueshëm.
- Në pjesën më të madhe të komunave nuk ekzistojnë dokumente strategjike të veçanta të cilët kanë të bëjnë me grupet tjera të rrezikuara përpos romëve dhe deri diku grave dhe grupeve të përjashtuara sociale, që janë të ndjeshme nga diskriminimi. Në një pjesë të madhe të dokumenteve strategjike gjenerike, si për shembull të atyre për zhvillimin ekonomik lokal, mungon qasja e bazuar në mosdiskriminim.
- Në asnjërin nga dokumentet strategjike të analizuar në komunat përkatëse nuk ekziston qëllim i posaçëm programor që ka të bëjë me formimin, përditësimin dhe menaxhimin e bazës së të dhënave. Shfrytëzimi i të dhënave statistikore është i domosdoshëm gjatë hartimit të dokumenteve strategjike me qëllim të avancimit cilësor të tekstit, sidomos gjatë identifikimit të problemeve në komunë, si dhe në analizat e mëvonshme për vetë procesin e zgjidhjes së tyre.
- Në veçanti është evidentuar problemi i mungesës së bashkëpunimit në shkëmbimin e të dhënave midis njësisë për vetëqeverisje lokale dhe organeve të administratës dhe mungesa e drejtimit të bazës së të dhënave të bazuar në disa kritere, të cilat mund të shërbejnë për krijimin e zbatimit të dokumenteve të bazuara në konceptin e mosdiskriminimit (të dhëna të cilat përmbajnë informata për përkatësinë etnike, gjininë, moshën, handicapin dhe të ngjashme).
- Në një pjesë të madhe të dokumenteve strategjike të analizuar vërehet ekzistimi i treguesve të cilët as nuk janë të matshme, as që po nga to mund të përcaktohet sukcesi i zbatimit të aktiviteteve. Shumë shpesh, treguesit janë hartuar në formë të mjeteve të verifikimit.

- Vërehet shkallë e lartë e mosrealizimit të aktiviteteve të parapara në dokumentet strategjike për shkak të mungesës së buxhetit. Sigurimi i buxhetit konkret për çdonjërën nga aktivitetet e paraparë me planin strategjik mbetet sfidë për të gjithë komunat e analizuara. Komunat nuk kanë procedurë të përpunuar e cila konfirmon që planifikimi buxhetor është në pajtim me strategjitë e miratuara dhe nuk ekzistojnë procedura të cilat garantojnë se buxhetet janë të përcaktuar me përfshirje të parimit të mosdiskriminimit.
- Në një pjesë të komunave nuk ka Program për punë të komisioneve lokale për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, si dhe mungon ndërmarrja e iniciativave konkrete në kompetencë të tyre. Në komunat në të cilat ekziston Programi vjetor operativ për punë, ai nuk është subjekt i konsultimeve me qytetarët. Nga diskutimet në takimet e punës është konstatuar që këto komisione nuk e kanë rolin e tyre të vërtetë, respektivisht ti analizojnë dhe ti përmirësojnë dokumentet nga aspekti i garantimit të mundësive të barabarta.
- Në numrin më të madh të komunave të analizuara mungon sistemi për ndjekjen dhe vlerësimin e zbatimit.
- Dokumentimi i procesit ka hapësirë për përmirësim në të gjithë komunat e analizuara.

### **Rekomandime:**

- Komunat të vazhdojnë me praktikën e transparencës ndaj sektorit qytetar dhe të vazhdojnë me bashkëpunimin e mirë me të gjithë aktorët gjatë hartimit të dokumenteve të tyre strategjike/planeve lokale për veprim, përfshi edhe organizatat qytetare, sektorin afarist dhe bashkësitë vendore.
- Rekomandohet rishikimi i dokumenteve strategjike nga ana e komunave në një proces të gjerë konsultativ, sidomos të atyre dokumenteve të cilëve u ka përfunduar afati për zbatim.
- Në ciklet vijuese të planifikimit rekomandohet që komunat të fusin standardizim ose procedura të shkruara (formale) për bashkëpunim dhe informim të qytetarëve. Kështu do të unifikohet dhe thjeshtëzohet struktura e planifikimit zhvillimor të komunave.
- Rekomandohet përditësimi urgjent i ueb faqeve me dokumentet strategjike dhe me informata në të gjithë gjuhët e bashkësive të cilët jetojnë në komunat përkatëse.
- Komunat në mënyrë obliguese të përdorin proces të gjerë konsultativ gjatë përcaktimit të prioriteteve të theksuara në dokumentet strategjike/planet lokale për veprim, përfshi edhe konsultimet me grupet e synuara dhe shfrytëzuesit e fundit.
- Avancim i mundësisë për qasje dhe informim të qytetarëve për dokumentet strategjike/planet lokale për veprim.

- Rekomandohet që Ministria për vetëqeverisje lokale në bashkëpunim me Bashkësinë e njësive të vetëqeverisjes lokale (BNjVL) të hartojnë propozim-rregullore për sigurimin e transparencës në punën e këshillave të komunave.
- Rekomandohen komunat që në statutet e tyre të përcaktojnë mundësi që në komisionet të marrin pjesë edhe përfaqësues të ekspertëve lokal pa të drejtë vote, këto anëtarë do të emëronte Këshilli i komunës. Po ashtu, rekomandohet që komisionet të jenë të hapura për përfaqësuesit e sektorit qytetar dhe afaristët në raste kur hartohen dokumente strategjike me qëllim të zhvillimit të debatit midis përfaqësuesve të palëve të interesuara dhe kreatorëve të politikave lokale.
- Planifikimi i buxheteve të hapet për përfaqësuesit e sektorit qytetar me qëllim të pasqyrim të nevojave të qytetarëve në drejtim të zbatimit të disa qëllimeve strategjike, përfshi edhe planifikimin buxhetor, bazuar në parimin e mosdiskriminimit dhe krijimit të mundësive të barabarta.
- Komunat të zbatojnë qasje të standardizuar dhe qëllim-orientuar ndaj planifikimit dhe realizimit të aktiviteteve dhe masave të parapara me dokumentet strategjike/planet lokale të veprimit.
- Dokumentet strategjike lokale të harmonizohem me strategjitë kombëtare për çështje të caktuara, duke përfshirë edhe grupe më të gjera ekspertësh nga çështja e mosdiskriminimit dhe mundësive të barabarta në të gjithë segmentet shoqërore, si dhe duke iu referuar planeve të veprimit tashmë të miratuar.
- Ka nevojë për nxitje të formës së drejtpërdrejtë të demokracisë, siç janë iniciativat qytetare dhe tubimi i qytetarëve në dhënien e propozimeve si në përgjithësi për vendimet të cilat i miratojnë Këshillat komunal, ashtu edhe për dokumentet strategjike dhe planet operative për zbatimin e tyre. Është me rëndësi të veçantë që këto forma të demokracisë së drejtpërdrejtë të shfrytëzohen nga grupet e synuara të caktuara të cilët i nënshtrohen diskriminimit të shpeshtuar.
- Rekomandohet që njësitë e vetëqeverisjes lokale dhe Ministria për vetëqeverisje lokale në bashkëpunim me BNjVL të realizojnë aktivitete për ngritjen e vetëdijes publike për pjesëmarrje më aktive të qytetarëve në procesin e sjelljes së vendimeve me karakter lokal, duke i sqaruar format e përfshirjes në proceset e planifikimit dhe zbatimit si dhe rëndësinë për bashkësitë lokale nëse shkalla e pjesëmarrjes është më e madhe. Në veçanti rekomandohet zbatimi i fushatës së orientuar kah grupet e synuara të veçanta të cilët mund të jenë potencialisht të diskriminuar, për përfshirjen më të madhe të tyre në këto procese. Rekomandohet bashkëpunim më i madh i Komisionit për mbrojtje nga diskriminimi me njësitë e vetëqeverisjes lokale në projektimin dhe zbatimin e këtij lloji të aktiviteteve.
- Në një numër të konsiderueshëm të komunave është konstatuar se hartimi i dokumenteve strategjike është një lloj i mbështetjes teknike nga projekte ndërkombëtare pa përfshirje të madhe të administratës lokale. Nevojitet mbështetje plotësuese e këtyre proceseve, përmes përforsimit të kapaciteteve të administratës lokale në domenin e planifikimit dhe menaxhimit strategjik, si dhe në domenin e të drejtave të njeriut. Rekomandohet që Ministria për vetëqeverisje lokale në bashkëpunim me BNjVL të realizojë aktivitete për ngritjen e nivelit të vetëdijes dhe të njohurive të funksionarëve lokal,

respektivisht të kryetarëve të komunave dhe këshilltarëve komunal, si dhe të punësuarve në administratën komunale për modelet e planifikimit strategjik dhe pjesëmarrjen e qytetarëve. Rekomandohet që BNjVL në bashkëpunim me Komisionin për mbrojtje nga diskriminimi të realizojë trajnime për mosdiskriminim të dedikuara për administratën lokale dhe kryetarët e komunave si dhe këshilltarët komunal.

- Rekomandohet që dokumentet strategjike të përfshijnë më tepër grupe të synuara përfshi edhe ekzistimin e futjes në rrjedhat kryesore (mainstreaming) të grupeve të përcaktuara si dhe të parimit të mosdiskriminimit.
- Në mënyrë plotësuese, rekomandohet përfshirja e parimit të mosdiskriminimit dhe barazisë në vlerat e secilit nga dokumentet strategjike lokale të komunave.
- Rekomandohet përcaktimi i treguesve të matshëm të cilët do të ishin me përgjegjësi gjinore, kornizave kohore, institucioneve kompetente dhe buxhetit të paraparë në dokumentet strategjike/planet lokale të veprimit.
- Mungesa e mjeteve financiare (buxhetit) për aktivitetet e parapara rekomandohet të tejkalohet me atë që në të ardhmen, gjatë hartimit të dokumenteve strategjike të përcaktohet konstruksion financiar dhe burim financimi veçmas për çdonjërin nga aktivitetet. Rekomandohet që burimet e financimit të diversifikohen. Njëkohësisht, rekomandohet shfrytëzimi i ekspertizës së jashtme për hartim të projekteve.
- Rekomandohet respektimi i parimit të realizimit progresiv të masave të parapara në dokumentet strategjike/planet lokale të veprimit.
- Rekomandohet përcaktimi i qëllimit programor në dokumentet strategjike, i cili ka të bëjë me formimin, përditësimin dhe menaxhimin e bazës së të dhënave.
- Rekomandohet krijimi i bazave të dhënave dhe grumbullimi i të dhënave statistikore me qëllim të përcaktimit nëse analiza e zbatimit të dokumenteve strategjike është e bazuar në fakte për një pjesë të këtyre çështjeve, ndërsa po për pjesën tjetër e njëjta mund të kërkohet nga burime tjera (për shembull nga Enti për statistika).
- Rekomandohet hartimi i Programeve për punë të komisioneve lokale për mundësi të barabarta të grave dhe burrave dhe ndërmarrja e iniciativave konkrete brenda kompetencave të tyre.
- Përmirësim i mekanizmave për informim të brendshëm ndër-sektorial të të punësuarve në komunë, për proceset, dokumentet e miratuara në nivel lokal dhe obligimet e administratës komunale në drejtim të mundësimit të shërbimeve më të mira për qytetarët. Rekomandohet edhe formimi i protokolleve për bartje të njohurive dhe menaxhim me njohuritë e fituara.
- Rekomandohet futja e protokolleve për ndjekje dhe vlerësim të zbatimit të dokumenteve strategjike dhe planeve lokale të veprimit në komunat si dhe avancimi i dokumentimit të proceseve me futjen e standardizimit të unifikuar të tyre. Po ashtu, rekomandohet parashikimi i vlerësimit të brendshëm dhe të jashtëm të zbatimit të dokumenteve lokale në varësi nga nevojat e vetë dokumentit, ndërsa për dokumentet strategjike realizimi i vlerësimit të jashtëm.

- Liria e shoqërimin mundëson regjistrim dhe funksionim të më tepër organizatave qytetare të cilat mbrojnë interesa të një grupi që mund të jetë i nënshtruar ndaj diskriminimit. Rekomandohet që njësitë e vetëqeverisjes lokale të përgatisin rekomandime me kritere të sakta dhe të qarta për përzgjedhjen e përfaqësuesve të organizatave qytetare për partnerë në zbatimin e projekteve të caktuara. Nevojitet përcaktimi i procedurës për përzgjedhje të organizatës qytetare për partner, me prirje që ajo të përfshijë një numër më të madh personash.





## **BIBLIOGRAFIA**

Strategjia për zhvillim ekonomik lokal e komunës së Prilepit për periudhën 2014-2020. E disponueshme në: <http://www.prilep.gov.mk> [Qasur më: 20 tetor 2016].

Strategjia për romët e komunës së Kumanovës. E disponueshme në: <http://kumanovo.gov.mk> [Qasur më: 20 tetor 2016].

Strategjia për zhvillimin e dialogut multikulturor në komunën e Gostivarit. E disponueshme në: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Qasur më: 22 tetor 2016].

Plani lokal i veprimit për punësim 2014-2017. E disponueshme në: <http://www.gostivari.gov.mk> [Qasur më: 21 nëntor 2016].

Strategjia lokale për HIV. E disponueshme në: <http://www.gostivari.gov.mk> [Qasur më: 2 nëntor 2016].

Plani strategjik i Këshillit lokal ekonomik social. I disponueshëm në: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Qasur më: 2 nëntor 2016].

Strategjia për menaxhim me korrupsionin. 2014-2017 E disponueshme në: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Qasur më: 2 nëntor 2016].

Strategjia rinore lokale e komunës së Gostivarit 2014-2017. E disponueshme në: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Qasur më: 2 nëntor 2016].

Strategjia për Komisionin për mundësi të barabarta të grave dhe burrave e komunës së Tetovës. E disponueshme në: <http://www.tetovo.gov.mk>. [Qasur më: 2 tetor 2016].

Strategjia për barazi gjinore e komunës së Tetovës. E disponueshme në: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Qasur më: 2 tetor 2016].

Strategjia për fëmijë të marginalizuar romë. E disponueshme në: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Qasur më: 2 tetor 2016].

Plani strategjik për përmirësimin e mirëkuptimit ndërkulturore në komunën e Tetovës 2015-2018. I disponueshëm në: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Qasur më: 2 tetor 2016].

Strategjia lokale për të rinj e komunës së Tetovës 2015-2020. E disponueshme në: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Qasur më: 2 tetor 2016].

Strategjia për zhvillim të policisë 2016-2020. E disponueshme në: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Qasur më: 2 tetor 2016].

Plani i veprimit për Tetovën për Strategjinë për viktimat nga dhuna familjare. I disponueshëm në: <http://www.tetovo.gov.mk>. [Qasur më: 2 tetor 2016].

Strategjia për zhvillim të qëndrueshëm të komunës së Tetovës. E disponueshme në: <http://www.tetovo.gov.mk>

www.tetovo.gov.mk . [Qasur më: 2 tetor 2016].

Strategjia për zhvillim rural të komunës së Tetovës 2015-2018. E disponueshme në: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Qasur më: 2 tetor 2016].

Analiza e shkallës së zbatimit të Ligjit për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, Ministria për punë dhe politikë sociale, Shkup, qershor 2011.

Analiza e zbatimit praktik të Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, Qendra për Strehim, Shkup, 2013.

Bayefsky A.F., The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law, 11 Human Rights Law Journal 1, 1990.

ECtHR, Thlimmenos v. Greece case, Reports 2000-IV, nga 6 prilli i vitit 2000.

Ligji për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, „Gazeta zyrtare e RM“, nr.6/2012. I disponueshëm në: <http://www.slvesnik.com.mk> [Qasur më: 20 korrik 2016].

Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, „Gazeta zyrtare e RM“, nr.50/2010, nga 13 prilli i vitit 2010. I disponueshëm në: <http://www.mtsp.gov.mk> dhe <http://www.slvesnik.com.mk>. [Qasur më: 30 gusht 2016].

Jovanovska-Brezoska, E., Barazia si e drejtë themelore – me vështrim të veçantë mbi praktikën e Gjykatës evropiane për të drejtat e njeriut për sa i përket mbrojtjes nga diskriminimi, Shkup, viti 2011.

Plani lokal i veprimit për mundësi të barabarta dhe mos diskriminim, viti 2015/2016, komuna e Manastirit, viti 2015. I disponueshëm më: <http://www.bitola.gov.mk>. [Qasur më: 5 tetor 2016].

Plani i veprimit për qëndrueshmëri të programeve për HIV dhe tuberkuloz - 1 janar 2014 - 31 dhjetor 2016. I disponueshëm në: <http://www.bitola.gov.mk> . [Qasur më: 5 tetor 2016].

Strategjia për të rinj e komunës së Manastirit 2014-2019. I disponueshëm në: <http://www.bitola.gov.mk> . [Qasur më: 5 tetor 2016].

Strategjia për zhvillim të voluntarizmit në komunën e Manastirit 2015-2018. I disponueshëm në: <http://www.bitola.gov.mk> . [Qasur më: 5 tetor 2016].

Strategjia për zhvillim lokal e komunës së Manastirit për periudhën 2014-2018. I disponueshëm në: <http://www.bitola.gov.mk> . [Qasur më: 5 tetor 2016].

Plani strategjik për Këshillin lokal Ekonomik social të komunës së Manastirit 2013-2017. I disponueshëm në: <http://www.bitola.gov.mk> . [Qasur më: 5 tetor 2016].

Plani lokal i veprimit për personat me invaliditet e komunës së Shtipit për periudhën 2011/2018, komuna e Shtipit, viti 2011. I disponueshëm në: <http://stip.gov.mk>. [Qasur më: 5 nëntor 2013].

Plani lokal i veprimit për zbatimin e Dekadës së romëve në Berovë për periudhën 2012-2015, komuna e Berovës, viti 2011. I qashtëm: <http://www.berovo.gov.mk>. [Qasur më 11 tetor 2016].

Strategjia kombëtare për barazimin e të drejtave të personave me invaliditet (e rishikuar) 2010-2018, Ministria për punë dhe politikë sociale, viti 2009. E disponueshme në: <http://www.mtsp.gov.mk>. [Qasur më: 18 korrik 2013].

Strategjia kombëtare për zvogëlimin e varfërisë dhe përjashtimit social në Republikën e Maqedonisë 2010-2020, Ministria për punë dhe politikë sociale. E disponueshme në: [http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=BD\\_66FCC3A7FBCB47AB9150\\_CBFEC2C96](http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=BD_66FCC3A7FBCB47AB9150_CBFEC2C96). [Qasur më: 18 korrik 2013].

Poposka, Zh., Diskriminimi mbi bazë të handikapit në të drejtën ndërkombëtare për të drejtat e njeriut, Universiteti „Shën Qirili dhe Metodi“ – Shkup, Fakulteti i drejtësisë „Justiniani I“, viti 2012.

Poposka, Zh., Kadriu B., Kocevski L., Koçoska E., Analiza e praktikave diskriminuese në sferën e punësimit dhe marrëdhënieve të punës, Polio plus, Ministria për punë dhe politikë sociale, Qendra maqedonase për bashkëpunim ndërkombëtar dhe Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi, viti 2013.

Nën-strategjia për zhvillim rural e komunës së Manastirit 2008-2013, komuna e Manastirit, viti 2008. E disponueshme në: <http://www.bitola.gov.mk>. [Qasur më: 7 nëntor 2013].

Nën-strategjia për zhvillim rural të komunës së Shtipit 2012-2017, komuna e Shtipit, viti 2012. E disponueshme në: <http://stip.gov.mk>. [Qasur më: 5 nëntor 2013].

Rregullorja për punë e Komisionit për marrëdhënie midis bashkësive, komuna Tearcë. Plani turistik i veprimit për komunat Shtip dhe Karbinci për vitet 2009/13, komuna e Shtipit, viti 2009. E disponueshme në: <http://stip.gov.mk>. [Qasur më: 5 nëntor 2013].

Programi për efikasitet energjetik i komunës së Shtipit 2011 – 2016, komuna e Shtipit, viti 2011. I disponueshëm në: <http://stip.gov.mk>. [Qasur më: 5 nëntor 2013].

Profili i komunës së Manastirit. I disponueshëm në: <http://www.bitola.gov.mk>. [Qasur më: 1 nëntor 2016].

Profili i komunës së Gostivarit. I disponueshëm në: <http://www.gostivari.gov.mk>. [Qasur më: 1 nëntor 2016].

Profili i komunës së Shtipit. I disponueshëm në: <http://www.stip.gov.mk>. [Qasur më: 1 nëntor 2016].

Strategjia për zhvillim ekonomik lokal e komunës së Shtipit 2012-2017, komuna e Shtipit, viti 2012. E disponueshme në: <http://stip.gov.mk>. [Qasur më: 5 nëntor 2016].

Strategjia për barazi gjinore 2013-2020, Ministria për punë dhe politikë sociale, viti 2013. E disponueshme në: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp> [Qasur më: 21 tetor 2016].

Strategjia për futjen e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor në Republikën e Maqedonisë 2012-2017 I disponueshëm në: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspix> [Qasur më: 23 tetor 2016].

Plani operativ për vitin 2013 për zbatimin e Strategjisë për buxhetim të përgjegjshëm gjinor të Republikës së Maqedonisë 2012-2017. I disponueshëm në: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspix> [Qasur më: 22 tetor 2016].

Plani operativ për vitin 2015 për zbatimin e Strategjisë për buxhetim të përgjegjshëm gjinor 2012-2017. I disponueshëm në: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspix> [Qasur më: 22 tetor 2016].

Plani kombëtar për veprim për barazi gjinore dhe Plani operativ për zbatim të Planit kombëtar për veprim për barazi gjinore për vitin 2012. I disponueshëm në: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspix> [Qasur më: 21 tetor 2016].

Strategjia kombëtare për barazi dhe mos diskriminim në bazë të përkatësisë etnike, moshës dhe aftësive të kufizuara mendore dhe trupore dhe gjinisë. E disponueshme në: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspix> [Qasur më: 23 tetor 2016].

Plani operativ (2013) për zbatimin e Strategjisë kombëtare për barazi dhe mos diskriminim në bazë të përkatësisë etnike, moshës, aftësive të kufizuara mendore dhe trupore dhe gjinisë për vitin 2012-2015. I disponueshëm në: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspix> [Qasur më: 23 tetor 2016].

Strategjia kombëtare për barazi dhe mos diskriminim 2016-2020. E disponueshme në: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspix> [Qasur më: 24 tetor 2016].

Strategjia për përfshirje sociale, mbrojtje sociale dhe zvogëlim të varfërisë, komuna e Berovës, viti 2011. E disponueshme në: <http://www.berovo.gov.mk/images/socijalno.pdf> [Qasur më 1 tetor 2016].

Strategjia për zhvillim ekonomik lokal e komunës së Berovës për periudhën 2014-2019. E disponueshme në: <http://www.berovo.gov.mk> [Qasur më 1 tetor 2016].

Nën-strategjia për zhvillim rural e komunës së Berovës 2008 – 2013. E disponueshme në: <http://www.berovo.gov.mk> [Qasur më 1 tetor 2016].

Strategjia për zhvillim ekonomik lokal e komunës Shuto Orizari për periudhën 2014-2020. E disponueshme në: <http://www.sutoorizari.gov.mk> [Qasur më 1 tetor 2016].





# Analysis of the local strategic documents in the viewpoint of the non-discrimination and equality principle

November, 2016

Published by : Association for Democratic Initiatives

Prepared by: D-r Zaneta Poposka

D-r Jovan Ananiev

M-r Natasha Amdiju

Translation and Proof-reading : Konsonant ND, DOOEL

Design, Editing & Print: InBOX Studio

Circulation: 500 copies

November, 2016

The contents of this publication are the sole responsibility of the Association for Democratic Initiatives and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.





## CONTENTS

|  |     |
|--|-----|
| <i>Summary</i>   | 159 |
| <i>Introduction</i>  | 161 |
| I. Object of analysis  | 162 |
| II. The Methodology  | 164 |
| III. Analysis of the local strategic documents in the viewpoint of the non-discrimination and equality principle | 167 |
| IV. Conclusions and recommendations  | 217 |
| <i>References</i>  | 222 |

## SUMMARY

The preparation of the Analysis of the local strategic documents in eight (8) municipalities of the Republic of Macedonia stems from the “Civil society in action for equality” project implemented by the Association for Democratic Initiatives (ADI) Gostivar, in partnership with the Center of the Roma Community (DROM) Kumanovo and the Association Initiative for Social Change (InSoK) Skopje. This analysis is also supported by the 2011 IPA National Program for transitional assistance and institution building, the “Further development and financial sustainability of civic society” grant scheme - EuropeAid/136-625/ID/ACT/MK. The project is funded by the EU Delegation, and implemented by the Central Finance and Contracting Department at the Ministry of Finance, and the General Secretariat of the Government of the Republic of Macedonia.

This analysis was carried out in the period between July to November 2016 by a team of three authors, D-r Zaneta Poposka, D-r Jovan Ananiev and M-r Natasha Amdiju, and their services were rendered by a consulting company, the European Promotion Agency (EPA).

A challenge to the analysis was the mapping, in one place, of the situation with the inclusion of the non-discrimination and equality principle in the local strategic documents in eight (8) municipalities of the Republic of Macedonia with a different demographic, economic and social development. In addition, the analysis of the situation in conjunction with the practices of each municipality is the most important bit of the analysis, which will provide guidelines for changes to the local practices in the next strategic planning cycles, with the aim of overcoming the existing challenges together with the civic sector.

The rationale to the preparation of this analysis stands behind the need of clear presentation of the practices in the local settings throughout the country; making recommendations on its promotion in view of the non-discrimination and equality principle, and planning common actions with the Civil society organizations that would be translated into specific action plans in each of the relevant municipalities under this analysis.

The methodology used in this analysis combines the following elements: documents/literature review and workshops for each of the analyzed municipalities in this study. The preliminary analysis for each municipality was made based on the indicators developed by the hired experts to measure the discrimination of various areas at local level.

The following general conclusions can be highlighted from this analysis:

1) In all municipalities, at different levels though, there is openness to cooperation with the civil sector, but there is no activity with the business community or the local neighborhood communities. At some municipalities, there is an inactive civil sector and low level of participatory political culture of the citizens in the development of the local public policies.

2) The strategic documents of the municipalities under this analysis, in principle, span single target groups and there is no mainstreaming of many groups that might be subject to discrimination. The non-discrimination and equality principle itself can be found in certain strategic documents of some of the municipalities, but in the process of translating the strategic objectives into actions, they are defined as social measures aimed at single target groups (e.g. Roma, persons with disabilities, etc.).

3) Most of the municipalities under this study lack a monitoring and evaluation system for its implementation.

4) The documentation of the process has room for improvement in all municipalities under this study.

5) The commissions of equal opportunities for men and women do not play their real role in the municipalities, that is, to analyze and improve the documents in view of offering guarantees for non-discrimination and equal opportunities, and to decide upon received complaints.

Accordingly, the authors highlighted a few general recommendations:

1) The municipalities should continue with the practice of openness to the civic sector, and with the good cooperation with all the stakeholders in the preparation of their own strategic documents/local action plans, including the civic organizations, the business sector and the local neighborhood communities. It is recommended that, in the next planning cycles, the municipalities should introduce a standardized and/or written (formal) procedure of cooperation and on informing the citizens. This would harmonize and simplify the structure of development planning of the municipalities.

2) The municipalities should implement a standardized and target-oriented approach towards planning and implementation of actions and measures set out in the strategic documents/local action plans. The planning process should involve the civic organizations and the business sector and the local neighborhood communities, as a direct communication tool with the local population. The local strategic documents should be aligned with the national strategies on specific issues, including wider expert groups on non-discrimination and equal opportunities.

3) It is recommended that the strategic documents involve more target groups, including the mainstreaming of certain groups, as well as the non-discrimination principle. In addition, it is recommended the inclusion of the non-discrimination and equality principle in the values of each local strategic document of the municipalities. Their preparation approach should be participatory and it should involve the stakeholders in cooperation with the civic sector.

4) Creation of databases and collection of statistical data is recommended in order to establish whether the analysis on the implementation of the strategic documents is evidence-based. The data can be gathered in cooperation with the civic organizations and the support of various donors.

5) Introduction of monitoring and evaluation protocols is recommended, as well as evaluation of the implementation of the strategic documents and local action plans in the relevant municipalities, and promoting the documenting of the processes by introducing a unified standardization. Also, projection of the internal and external evaluation of the implementation of the local documents depending on the needs of the document itself is recommended, whereas an external evaluation is recommended for the strategic documents.

**Lulzim Haziri,**

Executive Director

Association for Democratic Initiatives

## INTRODUCTION

The principle of equality is the fundamental principle of the human rights, which is based on the value of equality and dignity of all human beings. This principle is articulated in all international and regional instruments on human rights. When referring to equality, a distinction should be made between formal and material equality. Namely, formal equality or as it is still referred to, legally provided equality, means a formal recognition that all persons have equal rights and liberties guaranteed by law and equal implementation of the laws by the government institutions. This type of equality is supposedly exercised if there is a legal framework in line with which all peoples are equal to exercising their rights and liberties, thus not paying attention to its outcome, that is, this type of equality excludes the indirect discrimination from its typology (Poposka, 2012, pg. 29-31).

On the other hand, material equality, which represents a more extensive interpretation of the equality notion, means the implementation of the legal equality in everyday life, and the results and effects that stem from the application of laws, policies, and practices should not be discriminatory. Particular consideration is given to the differences of certain protected groups, like for example, in cases of pregnancy (gender based) or adequate adaptation for the persons with disabilities (disability based). Precisely for this, material equality is an indicator indicating the potential discrepancies in relation to the application of the formal, that is, legal equality. The objective of a democratic society is, primarily, to exercise the material equality (Jovanovska-Brezoska, 2011, pg.16).

Conceptually, equality and the discrimination ban can be looked at as the positive and the negative formulation of the same principle (Bayefsky, 1990, pg.1). While the legal instruments are formulated in a way that highlight what is banned, that is discrimination, nonetheless, this ban provides for a guarantee to the ideal of equality, which, actually, is the goal of this ban. Namely, based on experience, via the international case law, it can be concluded that the principles of equality and the discrimination ban do not solely require an equal action to similar situations, but rather different action to unequal situations, too (European Court on Human Rights, Thlimmenos case, 2000, paragraph 44 of the court decision), and thus stressing out the objective of anti-discriminatory legislation, which is not only the equality of opportunities, but the equality of the result, too.

As for the national legislation, in the last couple of years, the country has put in place an anti-discriminatory legal framework, which can be considered as relatively solid basis, on which a case law shall be built upon in the future, and led by the Law on Prevention and Protection against Discrimination (Poposka, Kadriu, Kocevaska and Kochoska, 2013, p.17).

## I. OBJECT OF ANALYSIS

In modern life, discrimination is a concept that has no fix or invariable boundaries and it has to be analyzed as such. The legal definition of the term discrimination means unequal treatment based on certain personal traits or characteristics, that is, basis of discrimination, which involves ungrounded classifications and differentiation in a given legal context. In the area of human rights, the term discrimination represents a distinction in relation to the exercise of the rights based on different legal or informal embedded basis or principles (Frckovski, 2005, pg.57).

Discrimination appears in many forms. It mostly manifests itself as a direct or indirect discrimination, no matter if it has been envisaged by a law or the case law. Harassment and instructions on discrimination are one of the latest forms of discrimination, which predominantly, are embedded in the EU non-discriminatory legislation.

Bearing all this in mind, the object of this analysis is to represent the existing inclusion practice of the principle of non-discrimination in the local strategic policies, and the challenges that lie ahead.

In this context, the Association of Democratic Initiatives (ADI) Gostivar, in partnership with the Center for Roma Community (DROM) Kumanovo, and the Association Initiative for Social Change (InSoK) Skopje, are implementing the “Civil society in action for equality” project. This project is funded within the 2011 IPA National Program on Transitional Assistance and Building Institutions, the grant scheme “Further development and financial sustainability of the civil society“-EuropeAid/136-625/ID/ACT/MK. The project is funded by the EU Delegation, implemented by the Department of Central Finance and Contracting at the Ministry of Finance and the General Secretariat of the Government of Republic of Macedonia.

ADI, in cooperation with ERA and its expert assistance, developed several meetings, initially for the purpose of the preliminary analysis, and later on had working meetings in the eight relevant municipalities of the territory of the Republic of Macedonia aiming at analyzing their existing strategic documents and bodies on protection against discrimination and equality within those municipalities, thus sharing their experiences. The workshops were delivered with the support of the local coordinators (e.g. local CSOs) and by the municipalities themselves and the local Commissions on Equal Opportunities, which operate within the relevant municipalities.

Thus, the object of analysis are all the documents and local policies that consider, directly or indirectly, the principle of non-discrimination and the right to equality regardless if they have to do with the thematic issue of the protection against discrimination or have to do with the protection of the rights of a specific group, or have to do with the local development policies. For these reasons, most of the municipalities, apart from the thematic action plans that have to do with the non-discrimination and equal opportunities of women, promotion of the rights of the Roma, promotion of the rights of persons with mental and physical disabilities, promotion of the rights of the persons with HIV/AIDS, promotion of youth policies or measures on the protection of the elderly, strategic plans on local economic development, rural development, social inclusion and poverty reduction have been analyzed, as well as the cooperation with the civil society organizations in general.

During the initial analyses for each relevant municipality, the authors looked at analyzing the process, contents and implementation and evaluation of all strategic documents. For each component analyzed a special attention was given to the successes, challenges and problems, that is, a GAP analysis was carried out. Furthermore, discussions were summarized and conclusions were made for each workshop, based on which the current situation in practice and in the field was observed. In the end, out of both activities, the analysis and workshops, specific recommendations were made for each relevant municipality with the aim of promoting the process, its contents and the monitoring of the strategic documents in the viewpoint of non-discrimination and equality.

## II. METHODOLOGY FOR PREPARATION OF A REPORT ON THE SITUATION WITH THE NON-DISCRIMINATION AND EQUALITY PRINCIPLE WITHIN THE LOCAL POLICIES AND PRACTICES

The report on the non-discrimination and equality principle within the local policies and practices (hereinafter referred to as: The report) is developed within the “Civil society in action equality!” project, which is implemented by the Association of Democratic Institutions – ADI Gostivar in cooperation with the Initiative for Social Changes – INSOK Skopje and the Community Center – DROM Kumanovo. The report was developed by three national experts whose tasks were as follows:

- To develop a draft text and methodology on the preparation of the Report which shall analyze the different policies and practices on non-discrimination and equality in the eight municipalities under the study in various areas and on specific discriminatory basis predominantly on: ethnic background, age, gender and mental and physical disability;
- To develop the text of the Report, building on the Law on Prevention and Protection against Discrimination, the rest of the national legislation and international standards.

This paper aims at providing an overview of the methodology on collecting and processing the necessary data to prepare the Report and on the development approach of the Report text, as well as on the limitations of the applied methodology. It consists of the following parts: the general remarks, the form of research, the methods of data collection, the methods of data processing and remarks on the preparation of the Report text.

### ***1) General remarks of the methodology approach on collecting and processing the necessary data and preparation of the Report text***

The objective of the Report is determined in the above project, and it is about looking at the situation with the non-discrimination and equality of the local policies and practices in the following eight municipalities: Tetovo, Gostivar, Shuto Orizari, Kumanovo, Prilep, Bitola, Shtip and Berovo on different basis and areas of protection that are consisted in the Law on Prevention and Protection against Discrimination (2010) and which are based on the strategic documents of the relevant municipalities. Hence, the major thematic focus of the Report has been determined. The Report shall research the situation in practice too, that is, it will reflect the discriminatory practice in each of the above municipalities respectively, in order to make recommendations for their improvement in the future.

The development of the the Report text was limited in its length, both in the number of the municipalities under this study and in its purpose – to serve as guidelines to the national institutions, especially the local administration to make changes to their strategic documents and to improve their practices in general (especially the Self Government Units of Tetovo, Gostivar, Shuto Orizari, Kumanovo, Prilep, Bitola, Shtip and Berovo, as well as the quazi-judicial bodies at national level such as the Commission on the Protection against Discrimination and the Ombudsperson, but also the civil organizations that are active in their relations with the municipalities).



Also, conceptual limitations should be defined both in the data collection and processing, and in the preparation of the Report text. These limitations originate from the different strategic documents that have been adopted by each municipality under this analysis, but also the different challenges in relation to the non-discrimination and the development of the equality principle at local level. This analysis will explain them in detail in the part regarding the findings from the questionnaires filled out by the institutions and civil organizations. Ditto, the lack of judicial and quazi-judicial practice can represent a limitation in extracting conclusions regarding some of the discriminatory practices.

## 2) *The form of research*

The goal of the Report is to help map the situation regarding the non-discrimination and equality of the local policies and practices in the eight analyzed municipalities on different basis and areas. Therefore, the exploratory research will be the form of research that will be carried out in order to collect and analyze the necessary data for the preparation of the Report text. The exploratory research does not aim to prove a hypothesis, but to provide a detailed description of the research object. In this case, the object is the situation regarding the non-discrimination and equality of the local policies and practices in the eight municipalities under this study on different basis and areas. The objective of this research, through this detailed description, is to contribute to the understanding of the practice made via its application, but also to make recommendations for its improvement, especially at local level.

## 3) *Data collection methods*

Data collection shall be done in a combined method of collecting the existing literature and the data out of the field research. The existing literature and data that will be considered can be structured in the following categories:

- international standards and legal documents (domestic laws, policies);
- institute and judicial practice (domestic courthouses, the Commission on Protection against Discrimination, the Ombudsperson);
- strategic documents out of the selected eight municipalities relevant for the principle of equality and non-discrimination;
- previous research on the same or similar topics.

The literature selection criteria shall not be strictly defined. The focus shall be on the relevant literature to the national context and on the literature significant to the analyzed planning regions. This literature shall be gathered via a desk-research that will be carried out in the period July-September 2016.

The field research will consist of three parts. The first part is the analysis of the questionnaires that will be delivered to the stakeholders at local level in each of the eight municipalities under this study. Two types of questionnaires shall be developed. One meant for the institutions and the local administration, and the other meant for civil organizations. The target group informants are as follows: members of the local Commissions on Inter-community Relations and Commissions on Equal Opportunities, as well as the coordinators for equal opportunities in the relevant municipalities, City Council Chairmen of the relevant

municipalities, the rest of the local administration in Tetovo, Gostivar, Shuto Orizari, Kumanovo, Prilep, Bitola, Shtip and Berovo, such as different heads of departments/units, e.g., local economic development offices, child development offices, social care, healthcare, etc., basic court judges in the eight municipalities, deputy Ombudspersons in the regional offices in Bitola, Shtip, Kumanovo and Tetovo, Job Centers, Social Work Center, police stations, Social Insurance Fund, Disability and Pension Insurance Fund, regional ministry offices (justice, healthcare, education), and the civil organizations that are active with different target groups at local level. The activities to prepare, fill out and analyze the questionnaires shall be conducted in September 2016.

The second part will address selected case studies. This approach is appropriate for the fact that the findings that are shown as relevant during the desk research and the questionnaires answers will be able to be explicitly shown through case studies. They will be processed in October 2016.

And finally, the third part of the field research will consist of the “focus groups” classical method, and the findings that have been shown as relevant during the above conducted methods will be verified in eight workshops in total in the form of focus groups including representatives of stakeholders at local level. There will be a focus groups workshop in each of the concerned municipalities. These focus groups will represent a forum for the elaboration of the findings in the form of conclusions that will derive from the analysis of specific municipalities respectively. However, the recommendations to improve the situation will be discussed at the same time. They will be held in October 2016.

#### **4) *Data processing methods***

Both the data collected in the existing literature and the data collected via the field research will be processed through a qualitative contents analysis. This approach ensures a flexible, but not too detailed a certain basic topic, which could be processed descriptively and it enables retention of the context, but also the significance of the text looked at from the authors’ perspective, whereby enabling a hermetic analysis. The Report will be prepared in Macedonian language in November 2016, and will be translated in Albanian, English and Roma language and later on published.

#### **5) *Remarks on the preparation of the Report text***

The Report was thought out as a guide book for the local institutions to make changes in the strategic documents and to improve the practice (predominantly of the local self-government units of Tetovo, Gostivar, Shuto Orizari, Kumanovo, Prilep, Bitola, Shtip and Berovo, of the national bodies like the Commission on Protection against Discrimination and the Ombudsperson, but also of the civil society organizations active in the relevant area and municipalities). In order to make a better use of it, during the preparation, the aim was to restrict the length of the text to 80 pages (8 pages for each municipality, 6 pages for the analysis of the international standards, the national legislation and court practice, and 5 pages of introduction, executive summary and methodology in total, and 5 pages concluding observations and recommendations).

The purpose of the Report will be both a key determinant factor for the selection of information and the details in which they will be displayed, and the applied writing style.

### III. CAPACITY ASSESSMENT OF THE DIFFERENT STAKEHOLDERS AT LOCAL LEVEL IN THE FIGHT AGAINST DISCRIMINATION AND PROMOTION OF EQUALITY

#### 1. Berovo municipality

Berovo is a rural municipality located in the far east of the Republic of Macedonia, and is part of the Eastern Planning Region. The population of the municipality is 13,941 in total, out of which one half lives in the urban areas and the other half in the rural areas (8 villages and the town of Berovo). Out of the total population, 50,4 % are male, and 49,6% female. With regards to the ethnic composition of the population, 95,65% are ethnic Macedonians, 3,29% are ethnic Roma, 0,65% are ethnic Turks and 0,41% are the rest. The age structure of the population indicates aging trends in the municipality, that is, according to the available data 23,6% inhabitants are from 0 to 19 years of age, 55,2% are from 20 to 65 years of age, and 19,2% are 65+.

##### 1.1. Strategic documents analysis

Within the initial analysis, an important valid strategic document has been analyzed - the Berovo 2014-2019 Local Economic development Strategy. The local action plan is in its final stage regarding the implementation of the Berovo 2016-2020 Roma Decade, however it has not been adopted yet by the Berovo Town Council. The rest of the available documents, like the Social Inclusion Strategy, social protection and poverty reduction in the Berovo municipality adopted by the Town Council in 2011 and the Berovo 2008-2013 Rural Development Sub-strategy are not relevant any longer in terms of their expiry date, whereas the latter does not contain any relevant data to this analysis, so it will not be considered. Though they are not considered strategic documents, the Commission on Equal Opportunities has taken steps to inform the women-farmers on the access to the IPARD program via a local campaign and a range of meetings on the topic “the woman, business and agriculture: challenges and opportunities”, which is also published on the official website of the municipality and there is a responsible person for that within the municipality. Also, a decision was made on the so-called “Accessible administration to the persons with disabilities” with appointed persons from the administration and their contact details.

##### 1.1.1. Process analysis

The analyzed strategic documents that were developed within the Berovo municipality provide inclusion for various stakeholders. For example, during the drafting of the Local action plan in relation to the implementation of the Roma Decade, sector institutions and civil society organizations that advocate for the rights of the Roma were included in the process. Also, during the drafting of the Social Inclusion Strategy, a local partnership group was set up including representatives of the local self-government, the public sector, the civic and business sector. Foreign donors like the Austrian Development Cooperation have initiated and supported the drafting of a greater number of strategic documents, notwithstanding the willingness of the institutions in their preparation.

The methodology is based on a Priority Matrix, setting strategic goals verified and checked by the focus groups and the representatives of identified socially vulnerable groups

(e.g. the local partnership group, and PESTEL environment analysis (political, economic, social, technological and legal factors affecting the strategic planning process and the strategic document implementation)).

All strategic documents have been adopted by the Berovo Town Council, apart from the above document that refers to the Roma community, which is in its final stage of preparation.

The documents are built on statistical data from national institutions such as the Central Registry, State Statistics Office, etc., and on official data contained in the strategic documents at national level. For example: the 2016-2020 Roma Inclusion decade is a regional public policy acknowledged by the Government of the Republic of Macedonia, the Roma National Strategy, as well as the National Strategy on Poverty Reduction and Social Inclusion in the Republic of Macedonia (developed by the Ministry of Labor and Social Policy), and the Social Inclusion Index at local level (developed by Euro-Balkan).

The municipality has adopted a standardized procedure for the preparation of strategic documents, that is, it has ISO standards since spring 2016.

There is a divergent practice in the municipality. In fact, the strategic documents either refer to a single group (the Roma) in a wider scope like education, healthcare, housing and employment, or they refer to ten target groups (the young, the elderly, the children, the unemployed, the single parents, the victims of domestic violence, the victims of sexual abuse and pedophilia, the persons with physical or mental disability and large families), but only in the area of social inclusion.

Having in mind that several documents like the Social Inclusion Strategy is based on the principle of non-discrimination, it can be concluded that it is an indicator there is willingness to cooperation and that cooperation should be closer with the municipal authorities.

#### 1.1.2. Contents analysis

The Local action plan on the implementation of the Roma Decade comprises of specific measures to improve the Roma status in the municipality, which are defined and structured according to relevant areas. It can be stressed out that in the area of employment, that is, the Berovo public administration, there is inadequate equitable representation of the Roma, so a specific objective is defined in this regard, and specific measures for its implementation are defined, too. In addition, it can be concluded that the Social Inclusion Strategy too, addresses several issues related to the non-discrimination at horizontal level, however the approach is not inclusive. It partly refers only to a few areas of intervention in the aspect of social protection. A special focus is the elderly and the persons with physical and mental disability in the aspect of setting up local support services (Strategic objective 2.2.). What is most important is that there are set indicators and timeframe for their implementation, and appointed local stakeholders and a necessary budget.

In the two analyzed strategic documents there are indicators related to the strategic goals that are measurable (expressed in percentages or absolute number).

There are attempts to include the gender concept. Namely, the Social Inclusion Strategy refers to the economic independence of women and doing away with stereotypes, but

unfortunately it is not followed by specific actions. In the local action plan for the implementation of the Roma Decade a special attention is given to the health of the Roma women via providing regular medical, mammographic and ophthalmologic check-ups.

The Commission on Equal Opportunities for women and men at the Berovo Town Council is there only as a formality and has not developed a Work Program, and has taken only one specific initiative on specific issues under its powers, e.g., promotion of the women in farming.

The strategic documents partly contain an analysis on how the defined specific measures could reflect the target groups, but given the fact that there hasn't been done any ex-post analysis on any of the strategic documents, one cannot make an assessment on their implementation.

As far as the problems are concerned, most documents, with the exception of the Social Inclusion Strategy, do not have budget projections for each of the actions. It is left to the municipality to plan them in their annual plans or to obtain donations for them.

While the timeframe seems realistic, and somewhat optimistic in some points, if one compares it with the non-implementation in the previous strategic documents, such as the 2009-2010 Employment action plan in Berovo and Demir Hisar, one could yet come to a conclusion that the municipality does not have a fund raising strategy in place for their consistent implementation.

#### 1.1.3. Implementation analysis and assessment

Strategic documents are operationalized via Action plans, intervention areas, strategic objectives and actions. While there are target-based affirmative actions, such as the ones for the persons with physical and mental disability and the Roma community, one cannot refer to an inclusive approach (the young, the elderly, sexual or ethnic minorities), or mainstreaming the above vulnerable groups.

The municipality appoints a contact person in charge of implementing the strategic documents, exchange of information and reporting (e.g., the Local action plan for implementation of the Roma Decade). Most of the analyzed documents indicate that the civil society organizations are one of the responsible institutions/organizations for the implementation of the strategic document, but they do not get materialized.

As far as the challenges are concerned, there is no progressive implementation, even though there are some budget allocations for them.

What is evident in all strategic documents is the level of their implementation based on the available date on the municipal website.

There are no indications that the target groups have been involved in the implementation or the assessment of the documents.

The documents do not envisage carrying out strategic documents assessment via self-assessment, external assessment, ex-post evaluation, nor do they envisage responsible persons/institutions that would carry out that assessment.

## 1.2. Situation assessment

### 1.2.1. Questionnaire answers

From the analyses of the questionnaires it can be concluded that there are identical attitudes among the institutions and the civil society organizations on the existence of discrimination in the Berovo municipality (all of them but one institution, that is, the MoI, consider that there is discrimination), as well as regarding the dysfunctionality and efficiency of the institutional infrastructure on the fight against discrimination at local level. Some institutions have answered that they are not even aware of the Law on Prevention and Protection against Discrimination, and that the existing legislation is not effective. Both the institutions and the civil society organizations state the following forms as most prevalent: direct and indirect discrimination, harassment, and instruction to discrimination. As for the discriminatory basis, most prevalent is discrimination on political affiliation, but also on ethnic background, disability and sexual orientation.

On the other hand, all civil society organizations consider that there is discrimination in the municipality. Furthermore, the civil society organizations consider that some groups, like the Roma, persons with disability, women, socially vulnerable groups, the LGBTI community, persons with certain political affiliations, persons with low income status, are mostly being discriminated against. All institutions analyzed, the Basic Court in Berovo, the Center for social care, the MoI and the Job center, consider that the municipality has an applicable legislation for the protection against discrimination, as well as adequate local institutions that have the capacities to effectively deal with any discrimination. On the other hand, all civil society organizations consider that the municipal authorities have not been acquainted with the mechanisms and institutions for the protection against discrimination and that there is a high level of not reporting such cases. Additionally, the civic sector is aware that the existing civil society organizations in the municipality do not have the capacity (financial, institutional, and human) to deal with cases of discrimination and their further forwarding to the relevant institutions.

Internal acts that regulate the issues of the protection against discrimination exist only on the basis of disability, whereas they lack on other basis. This prevents the systemic approach from dealing with the discrimination at local level, which has been evident in the analyzed strategic documents, too, and the questionnaire responses. Most analyzed institutions and civil society organizations consider that operate both on the promotion and the protection of the equality concept and prevention from discrimination. However, even though most institutions deal with complaints, nonetheless the institutions do not explain how they actually deal with alleged cases of discrimination. They only indicate that it is based on the Constitution and Law, and on the other hand do not have any complaints, which is indicative about their capacity to promote and process such cases, but also about the perception of the local population in turning to them.

Only the Commission on Equal Opportunities (CEO) states that they deliver lectures to promote the CEO and its operations. None of the civil society organizations, except for taking part in training workshops delivered by different organizations at national level, implements any specific activities in the area of non-discrimination.

None of the institutions consider that they have exercised discrimination or received a complaint about a discriminatory treatment of an employee in the relevant institution, and

all the institutions have taken part in training on protection against discrimination.

The civil society organizations believe that in order to improve the situation in the Berovo municipality, in reducing discrimination, it is necessary to inform the citizens on what discrimination is and how they should report it; to educate them on their rights and the concept of equality (public awareness campaigns). Also, it is stated that the civil society organizations are to be truly accepted by the institutions as partners in the protection against discrimination, to jointly operate in this area.

#### 1.2.2. Results of the working meeting

The working meeting that included various local stakeholders in the fight against discrimination in the Berovo municipality was held at the municipal premises on October 5, 2016. Eight (8) representatives of the municipal administration attended it (heads of departments and directors of institutions at local level), representatives of the civic sector, the Coordinator for equal opportunities, a representative of the Job center, as well as the Center for social care.

At the working meeting, the findings of the initial analysis were briefly presented.

Based on the discussion, it can be concluded that the municipal administration informs adequately the general public and the target groups on the preparation of their strategic documents and even though they do not have a standardized approach, it is based on methodologies developed by various different donors and on their practice so far like the Community forums, where the citizens set priorities to support projects funded by the municipal budget. Nonetheless, in order to reach an identified target group, the municipality ought to use direct meetings with citizens on many issues and to initiate the adoption of certain strategic documents that are missing at the moment for the vulnerable groups. Further strengthening of the consultation process is necessary in the preparation of the local strategic documents in relation to non-discrimination and equality. A greater success can be expected if the Commission on equal opportunities is consulted during the decision making process in the municipality, especially in the area of gender-based budgeting. However, it was noted that the Commission itself needs assistance in the preparation of its program, as well as certain trainings for its members (on non-discrimination, civic activism, lobbying, collaboration, etc.), if we would really want it to do its lawfully guaranteed duty.

The strategic documents have to be realistically achievable, build on statistical data, and secured funding. If the municipal administration has no capacity to implement and obtain the necessary funding, it can seek for external expertise and support. As there is no formal assessment of the success in the implementation of the strategic documents, its introduction is recommended, and in order for it to be objective, it should be conducted by foreign experts. The first step should be the evaluation of already invalid documents that have been mentioned in the analysis, in absence of specific valid documents.

#### 1.3. Final observations

The Berovo municipality is fully open to cooperating with the civic sector, but a bigger problem is the inactivity of the civic sector in the region. It is necessary to strengthen the

capacity of both parties through common actions and ongoing cooperation.

However, the municipality does not have yet a standardized and target-oriented approach to planning and activity implementation, and the measures set in the strategic documents and the local action plans. In the next planning cycles, it is recommended to overcome this situation via an inclusive implementation according to the ISO standards and prescribed procedures.

In principle, the strategic documents span single target groups and there is no mainstreaming of specific groups, or the principle of non-discrimination and equality. There is no analysis on the specifically set measures that would adequately reflect on the target groups. Ditto, there are no special strategic documents that deal with the vulnerable groups but the Roma and the socially excluded groups, subject to discrimination. It is recommended to include the principle of non-discrimination and equality in the values of each strategic document and to plan objectives and measures that would mainstream the specific target groups like the women, children, the elderly, persons with physical and mental disability, etc.

There is no special program objective in any of the strategic documents that deals with the database set up, update and management. A database creation and collection of statistical data is recommended in these documents in order to determine if the analysis of these documents is based on facts.

Most of the available strategic documents on the municipal website are no longer valid. Their review by the municipality in a wider consulting process is recommended. In addition, development of a work program for the local Commission on equal opportunities for men and women is recommended and taking of specific initiatives under its powers.

There is no monitoring and evaluation system of implementation. The documentation process has room for improvement. Introduction of monitoring and evaluation protocols is recommended on the implementation of the strategic documents in the municipality, as well as improvement of the documentation process by introducing their unified standardization.

Therefore, firstly it is necessary to make an evaluation of results to the implementation of the invalid documents, which have been mentioned through this analysis, in the absence of specific valid strategic documents.

Secondly, cooperation among the civil organizations and institutions should be established through common activities, and at the same time, activities about informing the civil organizations should be undertaken on the powers and services of the institutions, as well as to increase the level of trust among them, as true services to the citizens. This is possible via the implementation of common activities and projects. To this end, it is necessary to strengthen their capacities by the delivery of project management trainings, but also on how to generate revenues and have access to funding with relevance to the subject matter.

Thirdly, the Commission on Equal Opportunities requires support to deliver a Program based on the needs of the citizens, but on the other hand, its greater promotion to the local population is needed.



## 2. Bitola municipality

The Bitola municipality is located in the Pelagonia planning region and it is the second biggest town by size in the Republic of Macedonia. The municipal surface area is determined by law and includes the town of Bitola and 65 surrounding villages with a total population of 95.385. Out of the total population, 46.969 are male and 48.416 are female, 88.7% are ethnic Macedonians, 4.36% ethnic Albanians, 2,74% ethnic Roma, 1.68% ethnic Turks, 1,33% ethnic Vlachs, 0,56% ethnic Serbs, 0,02% ethnic Bosniaks, and 0,57% are the rest.

### 2.1. Strategic documents analysis

Within the initial analysis, five local strategic documents were examined in detail, such as: Program Sustainability Action Plan on HIV and Tuberculosis that was implemented in the Bitola municipality in the period between January 1<sup>st</sup> 2014 – December 31<sup>st</sup> 2016, the 2014-2019 Youth Strategy of the Bitola municipality, the 2015-2018 Volunteering Development Strategy in the Bitola municipality, the 2014-2018 Bitola Municipality Local Development Strategy, and the 2013-2017 Bitola Municipality Strategic Plan on the Local Economic Social Council.

#### 2.1.1. Process analysis

It can be concluded that the process of adoption of the analyzed strategic documents is consultative and participatory, mostly led by the municipal administration and with the involvement of the civil society organizations and relevant institutions. During the development of the Youth Strategy and the Volunteering Development Strategy, the process was led by the civil society organizations (Center for Inter-Cultural Dialogue and MKC-Bitola) and funded by donors. One of the observed documents, that is, the Action plan for the sustainability of HIV Programs and Tuberculosis has been developed at the initiative of the Ministry of Healthcare.

During the development of the analyzed strategic documents, a combined model of focus debates is applied through working groups and working meeting, as well as wide consultations through workshops, conferences, questionnaires and interviews. Some documents, excluding the Youth Strategy and the Volunteering Development Strategy, have been revised, that is, they are an ongoing municipal policy.

All strategic documents have been adopted by the Bitola Town Council.

In the observed documents, data can be found that are obtained from the conducted assessments, and existing data for the Bitola municipality and data from the State Statistics Office.

There is data that indicate the existence of standardized procedures in the municipality, as well as the fact that the municipality has 2009 ISO standards.

There are indicators related to the strategic objectives that are measurable, however, while there are indicators in most of the analyzed documents, yet they are not measurable, and cannot use them to determine the success of the implemented activities. Also, frequently those indicators have been drawn up in the form of verification tools for the indicators. This is problematic because most of the strategic documents represent ongoing policies that, if they

do not consider the concept of equality and non-discrimination since the beginning, they will lead to the recurrence of the situation in the next stages.

### 2.1.2. Contents analysis

Through a qualitative analysis a conclusion is made that the analyzed strategic documents are not fully harmonized with the existing policies on protection against discrimination, especially with the National strategy on equality and non-discrimination. In fact, the Nation strategy on equality and non-discrimination promotes the equality concept, per se, and not only the protection against discrimination; whereas the analyzed local policies are processing only the protection against discrimination in a fragmented manner. This non-compliance in the anti-discriminatory portion leaves space for additional activities in terms of promoting the knowledge on the anti-discriminatory legislation and policies in between the municipality and the administration, even though it was mentioned that some employees in the administration and the Town Council have undergone training on protection against discrimination and promotion of the right to equality. Even though the municipality does everything in its power in relation to the persons with disabilities and their accessibility; there is a special person appointed in the municipal administration concerning the communication with the persons with disabilities; the municipality supports the activities of the civil society organizations and individuals, as well as provides partial funding, nonetheless the municipal policies in general do not envisage adequate adaptation for the persons with disabilities.

The reviewed documents mostly span a single target groups (e.g. volunteers, young people, HIV positive persons and persons with tuberculosis) and there is no horizontal treatment of a target group. This is a major deficiency having in mind that a great number of people can be subject to many discrimination bases (they can be discriminated against two or more bases at the same time), especially the women. There are no documents in place that diversify the general target group, which is a disturbing practice.

There are neither special measures on non-discrimination, nor special activities in terms of implementing the Law on prevention and protection against discrimination, which is a serious criticism.

The Volunteering Development Strategy and the Strategic plan on the local economic and social council of Bitola contain principles/values, one of them being the equality or the equal opportunities. While this is a good practice, yet the remark remains that in these strategic plans it is understood as a formally legal equality, and not as a material, that is, substantive equality.

In addition, even though there is a needs analysis for the target groups in the preparatory stage of the documents, which is commendable, yet there is no analysis in the analyzed documents on how the set specific measures in the viewpoint of non-discrimination would reflect on the target groups. This needs to improve in the future.

The strategic documents are operationalized via Action plans, projects and measures. Some of the documents envisage affirmative measures, but they are just a few. The impression is that the affirmative measures are not recognized as an exception of the direct discrimination in compliance with the anti-discrimination legislation, and these measures are confused with the stimulation measures, which completely simplifies this legal institute.

### 2.1.3. Analysis of their implementation and assessment

In all the analyzed documents, there is no specifically allocated budget for each activity. It is up to the municipality to plan it in its annual plans or obtain donations for it. This is a major deficiency. In addition, it can be concluded that the Bitola municipality is to be commended because the concept of gender sensitive budgeting is represented in it. In fact, during 2008-2010, the municipality was supported by UNIFEM in terms of promoting the application of the gender responsible budgeting, and with the 2011 budget, the municipality was a pioneer in the creation of a gender based budget by projecting funds in the expenditure budget item of the municipality, which have been projected permanently every year. This practice should be hailed.

The timeframes are not adequately defined, that is, it is either stated that the specified activity shall be continuously delivered or it is given an entire year for its implementation, which makes us conclude that the municipality does not apply a strategic approach.

The municipality appoints a contact person for the implementation of the strategic documents. Most of the analyzed documents state the civil society organizations as one of the competent institutions/organizations for the implementation of the strategic documents.

There is no progressive implementation, and it is a disturbing fact that the municipality does not apply this concept, even though most of the analyzed documents refer to the effectuation of the rights pertaining to the economic, social and cultural corps. In addition, there is no data out of which one can ascertain if the analysis of their implementation is based on facts (statistical data, databases, etc.). Without an adequate application of the progressive principle of implementation, and in the absence of success indicators, it is very hard to measure it and to help improve the situation.

In most of the analyzed strategic documents the target groups are not involved in the implementation either, nor in the document assessment, which is a serious challenge. A good example to follow is the Youth Strategy and the Volunteering Development Strategy, which helps set up bodies like the Local Youth Council and the Local Volunteering Council, which coordinate implementation activities of both strategies respectively. The documents envisage carrying out self-assessment of the strategic documents implementation, but not an external assessment, ex-post evaluation, nor envisage persons/institutions in charge of that assessment.

## 2.2. Situation analysis

### 2.2.1. Questionnaire responses

From the questionnaire analysis it can be concluded that there are different attitudes among the institutions and the civil society organizations on the existence of discrimination in the municipality of Bitola, as well as a functional and efficient institutional infrastructure in the fight against discrimination at local level. Namely, there is a divergent position between the institutions whether there is or there is not discrimination in the municipality. Some believe so, some don't. Those who believe so state the following prevalent forms of discrimination: direct and indirect discrimination, harassment, and instruction to discrimination. As for the discriminatory basis, only one institution (Center for social work) offers its opinion about the most prevalent ones stating the ethnic background, political affiliation, religion and

sexual orientation.

On the other hand, all civil society organizations believe there is discrimination in the municipality. In addition, the civil society organizations believe that some groups, like the Roma, persons with disabilities, women, socially endangered groups, the LGBTI community, persons with certain political affiliations, persons with low economic status, are subject to discrimination in the Bitola municipality. All analyzed institutions, except for the basic Court of Bitola, the Center for social work and the police station, believe that there is an applicable legislation against discrimination in the municipality, and adequate local institutions that have the capacity to efficiently deal with discrimination. On the other hand, all civil society organizations believe that the citizens of the municipality have not been acquainted with the mechanisms and institutions on the protection against discrimination, and there is a high level of not reporting such cases. In addition, the civic sector has a split opinion on the question whether the existing civil organizations in the municipality have the capacities (financial, institutional and human) in dealing with cases of discrimination.

It is worrying that the municipality has only internal acts that regulate the issues of protection against discrimination on the basis of gender and sex, while there aren't any on other basis. This prevents the systemic approach from the issues of dealing with discrimination at local level, which has also proven evident in the analyzed strategic documents and the questionnaire responses. Most analyzed institutions and civil society organizations believe that they operate both on the promotion and protection of the equality concept and prevention of discrimination. However, although most institutions deal with complaints, yet the institutions do not explain how they deal with the reported cases of alleged discrimination. The conclusion of the Center for social work is worrying saying that nothing is done on this because discrimination is perceived as a normal phenomenon. On the other hand, only one civil society, that is, the Progress Institute, deals with complaints against discrimination, and none deals with legal aid provision and judicial representation of the cases of discrimination.

Most institutions, especially the municipal administration, the Bitola municipal council chairman, the Commission on equal opportunities, the Agency of employment and the police station in Bitola point out that they deliver training sessions, prepare analysis and strategic documents related to the equality concept and protection against discrimination, But, the Bitola Basic Court points out that they work on adapting the infrastructure for persons with disabilities, and enabling a better access for the Roma. Semper works on the promotion of the Law on equal opportunities between women and men and participates in the work of the Commission on equal opportunities contributing with proposals and suggestions. On the other hand, the Women Organization in Bitola has presented the anti-discriminatory provisions of the Law on protection of the rights of patients and the Law on mental health, whereas the Progress Institute delivers workshops and debates, and the Youth Education Forum-Bitola deliver trainings. Nonetheless, this is way too little activities in the area of non-discrimination and intensification of efforts is recommended in this regard by both the institutions and the civic sector.

None of the institutions, apart from the Center for social work believes that has ever exercised discrimination or received a complaint against an employee at the relevant institution, and all institutions have taken part in training against discrimination.

The civil society organizations believe that in order to improve the situation in the Bitola municipality in terms of diminishing discrimination, it is necessary to inform the citi-

zens what discrimination is all about and how to report it, to educate them on their rights and the equality concept (public awareness campaigns). Also, it is mentioned that it is necessary for the civil society organizations to be truly accepted by the institutions as equal partners against discrimination. There are proposals on setting up independent and impartial bodies.

### 2.2.2. Results of the working meeting

The working meeting with the local stakeholders in the Bitola municipality was held at the premises of the Youth Culture Center on October 14 2016. The meeting was attended by representative of the civil society organizations that are concerned with the Roma target group and the young, as well as representatives of the Center for social work and the police station in Bitola. The findings of the initial analysis were briefly presented in the workshop.

From the discussion developed can be concluded that the municipality has a standardized approach towards the preparation of its strategic documents, which is a positive thing. The municipality has established an excellent cooperation with the civic sector, which is involved in the processes that occur at local level. Yet, the participants pointed out that there is a need for greater involvement of the Roma target group and the civil society organizations that are active in designing inclusive policies for the Roma as the Roma Decade hadn't produced the desired outcomes. Problems like the juvenile marriages, segregation in education, access to a more adequate healthcare on equal basis for all, were mentioned as few of the challenges that Bitola was facing with. Due to lack of funding, parts of the plans do not come together according to the planned dynamics, therefore additional funding opportunities have to be sought and a more systemic planning of annual budgets is needed. The municipal administration lack sufficient knowledge about the non-discrimination and equality concept, thus not applying it all the time in its operation. Local strategic documents are not harmonized with the national policies on non-discrimination and equality, but they are solidly harmonized with the other national policies such the Roma, gender issues, etc. Additional activities are needed to raise awareness of the general public on their rights, but also on their obligations and responsibilities. Finally, the need for a greater inter-institutional cooperation at local level was highlighted, especially in the area of education.

### 2.3. Final observations

The Bitola municipality is fully open to the civic sector and has a good cooperation with all stakeholders in the development of its strategic documents and local action plans. However, even though the municipality has a standardized procedure and a target-based approach to planning and implementation of actions and measures set in the strategic documents and the local action plans since 2009, it is though not adapted in line with principle of equality and non-discrimination. In the next planning cycles, it is recommended that this is considered and overcome. Ditto, it is recommended to move on with the established positive practice of involving the target groups in all stages of strategic planning. It is necessary to increase efforts for including the Roma target group and the civil society associations that work with them in the inclusive policy design of the Roma.

The strategic documents mostly span single target groups and there is no mainstreaming of specific groups, or the principle of non-discrimination and equality. There is no analysis on how the specifically set measures would adequately reflect on the target groups, which is disturbing. It is recommended to include the principle of non-discrimination and equality in the values of each strategic document and to plan objectives and measures that

would mainstream the specific target groups like the women, the children and the young, the elderly, persons with physical and mental disability, the Roma, etc. There is an extensive lack of knowledge for the affirmative measures as an exception from the direct discrimination, the concept of progressive implementation, especially the economic, social and cultural rights, as well as adapting the infrastructure for better access of the persons with disabilities, in compliance with international standards.

While there are indicators in most of the strategic documents, yet they are not measurable, sensitive and adopted according to the equality concept and one cannot ascertain, through them, the success of implemented activities. Although we are aware that the gathering of segregated data is a national challenge, nonetheless it is recommended that this situation is overcome in the preparation of the next strategic documents, so to that end, it will be necessary to gather segregated statistical data by gender, ethnic background, etc.

It cannot be ascertained whether the analysis of the strategic documents implementation is evidence-based. A database creation and collection of statistical data is recommended in these documents in order to determine if the analysis of these documents is evidence-based.

Most strategic documents lack budget allocation for each activity. There is a gender-based budgeting in the municipality, which is commendable. Also, the relevant institutions in charge of implementing specific strategic activities should be additionally specified. It is recommended that this situation is overcome in the preparation of the next strategic documents via planning and specifying the available financial construction, as well as the competent implementer for each activity, including the target groups, too.

There is no monitoring and evaluation system of implementation. The documentation process has room for improvement. Introduction of monitoring and evaluation protocols is recommended on the implementation of the strategic documents in the municipality with a focus on the principle of non-discrimination and equality, as well as improvement of the documentation process by introducing their unified standardization

Also, internal and external assessment of the local documents implementation is recommended depending on the needs of the document itself. Namely, an external assessment specifically for the strategic documents is recommended.

There is a high percentage of attitude divergence between the institutions and the civil society organizations on the existence of discrimination in the Bitola municipality, as well as the functionality and efficient institutional infrastructure in the fight against discrimination at local level. It is believed that all forms of discrimination are prevalent in the municipality. All civil society organizations consider that the municipal authorities have not been informed on the mechanisms and institutions on protection against discrimination, and that there is a high level of not reporting such cases. Undertaking actions towards raising the awareness of the general public on their rights, but also their responsibilities is recommended.

Most institutions and civil society organizations have responded that they operate both on the promotion and the protection of the equality concept and prevention from discrimination. On the other hand, only one citizen association – Progress Institute, deals with complaints against discrimination, and none of the rest deals with legal aid provision and judicial representation in cases of discrimination. The analysis has indicated that there are

very few activities in the area of non-discrimination and intensifying the efforts in this area is recommended by both the institutions and the civic sector. A greater collaboration is recommended among the local self-government in Bitola and the Commission on protection against discrimination and the Ombudsperson in the design and implementation of promotional activities to raise the public awareness on the existing legislation and institutional infrastructure on equality. Also, enhancing the inter-institutional collaboration at local level is needed, particularly among the institutions that operate in the field of education.

The capacities of the local institutional infrastructure on the protection against discrimination, such as the Commission on equal opportunities have to be strengthened in order to exercise their powers.

### **3. Gostivar municipality**

Gostivar is an urban municipality located in the western part of the Republic of Macedonia and is part of the Polog Planning Region. Out of 81.030 inhabitants in total, 66,6% are ethnic Albanians, 19,5% are ethnic Macedonians, 9,8% are ethnic Turks, 3,8% are ethnic Roma, 0,01% are ethnic Vlachs, 0,19% are ethnic Serbs, 0,4% are ethnic Bosniaks and 0,84% are the rest. The town itself has 49.545 inhabitants in total, out of which 24.215 are male and 25.330 are female.

#### **3.1. Strategic documents analysis**

Within the initial analysis six local strategic documents have been analyzed in detail, such as the Strategy on the development of the multicultural dialogue in the Gostivar municipality; the 2014-2017 Local employment action plan; the HIV local strategy, the Strategic plan on the local economic and social council; the 2014-2017 Strategy on combating corruption; and the 2014-2017 local youth strategy.

What should be noted in the outset is that these strategic documents are not directly linked with the issue of equality and non-discrimination, while in their implementation these constitutional and legal principals must be considered.

##### **3.1.1. Process analysis**

In the viewpoint of planning and adopting strategic documents, they all include the social stakeholders in the process, and most of them have been adopted and are part of international funded projects, including relevant international organizations. Thus, the Strategy on combating corruption is adopted as part of the “Cities without corruption – Cities with future” project, which is part of the Austria-World Bank Urban Partnership Program. The Sustainable development strategy was drafted in cooperation with the International institute for human space ARTI Future from Slovenia.

The best examples of stakeholder inclusion in the preparation of strategic documents are the Strategy on development of the multicultural dialogue, the Local youth strategy and the Local employment action plan. Precisely these three documents are somehow directly linked with the non-discrimination principle. During the preparation of these documents, the current situation assessment was done first, the qualitative and quantitative data of rel-

evant institutions were considered, and workshops were delivered with the participants of institutions and civil society organizations from the Gostivar municipality. In the preparation of the Local youth strategy, municipal youth organizations were actively involved in the process, a survey was done to identify the needs and problems of the youth, the first and second coordination meeting were held with the youth organizations and the second online debate. A good example to follow is the Local HIV strategy, which was drafted on the basis of human rights, taking into consideration all key interventions that might derive from the needs of persons at higher risk, and to respond to the factors affecting their exclusion. Furthermore, the interventions are in compliance with the world practices suggested within the technical guidelines of the WHO, UNAIDS, UNICEF and other UN agencies and programs. All interventions have been adapted to the local conditions and needs, involving a wider consultation with the beneficiaries and service providers.

As for the adopting procedures of such strategic documents, the Gostivar municipality does not have specially prescribed procedures in place, but the adoption is based on the legal provisions and the municipal bylaws, whereas a part of the documents have been prepared as part of the financial support of international funding organizations. The Gostivar municipality does not yet have the ISO standards, but it is working on their acquisition and introduction to the all the municipal procedures.

As for the availability and visibility of the strategic plans and strategies to the citizens, the Gostivar municipality predominantly uses its website, which is available in three languages: Albanian, Macedonian and Turkish. Ditto, the Gostivar municipality has an information center in place that serves to inform the citizens and its uses the social media too. The members of other vulnerable groups can also use these forms of communication in relation to such strategies and plans, having in mind the openness of the municipality towards its citizens.

As for the preparation of the strategic documents, based on the obtained data, they are prepared by the LED department, which employs professionals. Based on the gathered data, the municipal administration has undergone an adequate training on non-discrimination and promotion of the right to equality. Nonetheless, they are lacking to say who and what training those persons had undergone in the preparation of strategic documents, and what type of training it was (basic, advanced), especially regarding the principle of non-discrimination and promotion of the right to equality.

The municipality cooperates with the other national public institutions, out of which, based on their needs they get the data at local level. This is clearly evident in the preparation of the Local employment action plan for the Gostivar municipality, where adequate data were used from the State statistics office and the Job center.

The success indicators are provided in all strategic documents, except for the Strategy on combating corruption and the Sustainable development strategy.

### 3.1.2. Contents analysis

As for the contents of the studied strategic documents in the Gostivar municipality, a divergence can be established, depending on the strategic document. As far as the principle of non-discrimination is concerned, all strategic documents are considered to comply with the legislation on the protection against discrimination and promotion of the equality prin-



principle; all strategic documents envisage adequate adaptation for the persons with disabilities and the accessibility principle; most of the strategic documents contain special sections that deal with vulnerable categories like the women, children, persons with disabilities, etc. Only the Strategy on combating corruption does not have such sections, which is understandable having in mind its content. All strategic documents contain an analysis on how the projected actions would reflect on the various groups, even though these general projections. Thus, for example, the Local youth strategy of the Gostivar municipality contains projections of the expected impact of the delivered actions from the Gostivar Youth Strategy.

All strategic documents set the responsible institutions for the implementation of the actions therein. Most of the strategic documents, except for the Strategy on combating corruption, have forecasted operational plans, too. Most of the strategic documents have an adequate timeframe, except for the Strategy on combating corruption and the Sustainable development strategy.

### 3.1.3. Implementation analysis and assessment

In terms of strategic documents implementation, it has to be mentioned that the target groups in the Gostivar municipality are involved in the implementation of the strategic documents. So, the civil society organizations, high schools, the Youth council and the municipality itself are involved in the implementation of the Local youth strategy. The Commission on inter-community relations is in charge of implementing the Strategy on development of the multicultural dialogue. The Local HIV strategy states that the Center for public healthcare-Tetovo, The General practice hospital-Gostivar, the Center for social work and the Help NGO are in charge of implementing the strategy, via direct contacts with clients at open settings, apartments, houses, coffee shops, parks, playgrounds, etc. The other strategic documents assert only the participation of the other target groups without specifically stating who and what capacity they participate, which represents quite a declarative statement.

Also, in terms of activity coordination, all strategic documents envisage specific institutions that would coordinate the activities. Nonetheless, it is evident that the most prevalent ones are the different municipal departments, and the target groups rarely take part in the coordination of the implementation of the strategic documents.

In most part of the strategic documents the principle of progressive implementation of the set measures is not considered. This principle is considered only in the Strategy on development of the multicultural dialogue in the municipality of Gostivar, which is particularly significant for the principle of non-discrimination and promotion of equality. Ditto, in most strategic documents an adequate budget framework is not projected, which would also be gender-sensitive.

What is missing most is in the implementation of the strategic objectives is the assessment of the impact of the implemented strategy or the local action plan. None of the studied strategic documents applies special evaluation tools or self-evaluation, nor there is an external evaluation; none of the strategic documents does an ex-post evaluation; most strategic documents lack mechanisms or forms of displaying the strategy results or of revising them. Only the Strategy on development of the multicultural dialogue and the Local HIV strategy have foreseen reporting measures on the implementation of the strategy, as well as their evaluation by independent experts (e.g. external evaluation). There is no ex-post evaluation.

## 3.2. Situation analysis

### 3.2.1. Questionnaire responses

The operational local institutions from which the Gostivar municipality obtains data are as follows: the Health insurance fund, the Pension and disability insurance fund, the Employment agency, the Gostivar police station, the Center for social work, and the Gostivar Basic Courthouse.

The first set of questions meant for the institutions are related to the existence of legislation on protection against discrimination. Institutions like the Gostivar police station, the Basic Courthouse, the Employment agency, the Pension and disability insurance fund and the Center for social work responded that there is no adequate applicable legislation on protection against discrimination in the municipality of Gostivar, but most institutions are aware of the Law on prevention and protection against discrimination and its content. On the question about the efficiency of the current legislation, they all consider that it is not efficient against discrimination. It can be concluded that the institutions in the Gostivar municipality have a critical approach to the analysis of the existence of discrimination at local level.

Unfortunately, most institutions are not aware of or do not consider that there are no internal acts in the municipality that regulate the issue of discrimination. Thus, the institutions are not aware whether there those acts are in compliance with the law on prevention and protection against discrimination (LPPD), nor if they are efficient. Only the Pension and disability insurance fund and the Gostivar Basic Courthouse responded that there are such internal acts, but they are not in compliance with the LPPD.

In terms of the existence of adequate and effective institutions that deal with the issue of discrimination in the municipality, all institutions believe that there are no such institutions, and that they are not effective.

As for the issue of existence of discrimination, all institutions believe that there is discrimination in the Gostivar municipality, which is a peculiar. These results, too, overlap with the responses of the civil society organizations, and three out of four CSOs believe that there is discrimination, and only one of them (Genc Kalemler) believes there is no discrimination in the municipality.

The next set of questions refers to the work of the institution itself on the issues of protection against discrimination. There are split responses in terms of whether the institution itself deals with cases of discrimination. So, the Health insurance fund, the Employment agency and the Center for social work responded they do not deal with cases of discrimination, hence, no promotion of the equality principle.

In terms of the question whether they are dealing complaints against discrimination, most institutions responded negative. Specifically, institutions that responded dealing with complaint of alleged discrimination are the Gostivar police station and the Basic Courthouse, and the Health insurance fund, the Pension and disability insurance fund, the Employment agency and the Center for social work responded negative.

As for the question of potential discrimination or complaint, exercised by the institution itself, few institutions responded negative in terms that the institutions do not discrim-

inate against and that they have not received any complaints of alleged discrimination. On the other hand, the Health insurance fund, the Basic Courthouse, the Employment agency and, the Pension and disability insurance fund responded that institutions discriminate against, but they have not received any complaints on alleged discrimination, and the Center for social work responded that institutions discriminate against and that they have received a complaint of alleged discrimination.

In terms of participation in trainings on protection against discrimination, most institutions like the Health insurance fund, the Gostivar police station, the Center for social work, the Gostivar Basic Courthouse and the Pension and disability insurance fund responded that their employees did not take part in trainings on protection against discrimination. The only exception is the Employment agency, whose employees have undergone such training.

In the sections where the institutions had to provide further explanations on the open issues regarding the work of those institutions in the area of protection against discrimination, their responses were short and scanty.

Thus, most institutions are not aware whether or not there are acts in place on the protection against discrimination, except for the Pension and disability insurance fund that stated the Law on labor relations and the collective agreements, and the Gostivar Basic Courthouse that stated the Law on prevention and protection against discrimination. Also, regarding the question of manifestation and dealing with cases of discrimination in the specific institution, all of them responded that they haven't had any cases of discrimination that they had to deal with or had appeared at that institution so far. It is interesting the response of the Pension and disability insurance fund, which stated that "discrimination occurs mostly due to political reasons and the employer at a certain department exercises frequent mental harassment – mobbing". It is concerning that some institutions stated that such cases were not reported as the whole system is party-based.

The institutions have not responded at all to the question of what measures of protection against discrimination and promotion of equality they undertake. In fact, either they do not answer this question or they state only a few general responsibilities. An exception is the Gostivar Basic Courthouse, which states that it increases the awareness of the court employees about respecting the principle of non-discrimination in line with the legal acts, the judicial rules of procedure and the Code of ethics, and the Court has posted up posters across the hallways at visible places in order to inform the citizens on their rights against discrimination.

As for the question on the type of discrimination that is manifested at an institution/municipality, the answers are very different. Some institutions did not answer at all; others believe that it is a direct discrimination, and some that it is an indirect discrimination. As far as the discriminatory basis are concerned, the institutions believe that it is mostly on political affiliation (the Health insurance fund, the Pension and disability insurance fund, the Gostivar Basic Courthouse, the Center for social work and the Employment agency), on ethnic background (the Health insurance fund, the Police station, the Gostivar Basic Courthouse, the Employment agency and the Center for social work) on religion (the Center for social work and the Employment agency). This coincides with the general conclusion that these forms of discrimination are prevalent in the Republic of Macedonia, particularly on political and ethnic basis.

The following Gostivar civil society organizations were taken data from: Etika, Help, Mesecina and Genc Kalamler. There is a divergence among the civil society organizations regarding the question whether there is discrimination in the Gostivar municipality. Also, there is a split of opinion regarding the question whether the citizens of the Gostivar municipality identify discrimination, as well as if the citizens report cases of discrimination.

However, the civil society organizations are unanimous when it comes to familiarizing the citizens with the legislation on protection against discrimination and the mechanisms and institutions that deal with discrimination. All civil society organizations responded that the citizens were not informed either with the legislation or the mechanisms and institutions that deal with discrimination. In this context, the civil society organizations are unanimous on the question that the number of reported cases against discrimination does not coincide with the reality on the issue of existence of discrimination. This indicates the need to promote the mechanisms on protection of discrimination, which is a measure recommended by the civil society organizations.

Also, the civil society organizations believe that they have no capacities to deal with cases of discrimination, even though they responded affirmatively on the question whether they undertake specific promotional actions on protection against discrimination. The civil society organizations suggest a greater collaboration among themselves; education and training for organizations, in order to overcome this situation. Three organizations receive complaints against discrimination, but two of them (Etika and Genc Kalemler) represent the citizens in the court of law on discrimination issues.

Most civil society organizations state that they deliver trainings and activities to raise the public awareness (Etika); represent vulnerable groups and issuing personal identification documents on their behalf (Help), raise the awareness of the most vulnerable groups of the Roma on discrimination and enhance the possibility of reporting more cases of discrimination, and deliver community equality activities (Mesecina).

Regarding the groups affected by discrimination, the CSO-s responses were split. Dominating is the attitude that the most prevalent discriminations is against the Roma community, and the gender discrimination, discrimination against the socially vulnerable groups of persons, persons with disabilities, children, drug addicts, persons suffering from hepatitis C, and sex workers.

### 3.2.2. Results of the working meeting

The stakeholder working meeting was held at the premises of the Association for democratic initiatives, Gostivar, on October 12, 2016. The meeting was attended by representatives of CSO-s, a member of the Commission on equal opportunities between women and men and a representative of the Center for social work in Gostivar. Findings of the initial analysis were briefly presented at the meeting.

The participants asked questions on the methodology and goal of the research.

The participants agreed to the conclusions, in general, that derive from the research, and in the context of the following guidelines: lack of systemic and strategic approach to include the concept of equality and non-discrimination in the local mainstream; the municipality has established a good collaboration with the civic sector, which has been involved in

the ongoing processes at local level, but it is necessary to adopt new procedures to include the viewpoints and suggestions of citizens; the municipal administration is not well aware of the concept of equality and non-discrimination, and therefore does not fully apply it in its operations; municipal administration trainings and the local commissions on the issue of equality and non-discrimination should continue. The municipality should set up and follow a unified adoption procedure of the local strategic documents and they should be aligned with the national policies on equality and non-discrimination, as well as to establish a monitoring and evaluation tool for its strategic documents and action plans, which is missing at the moment. In this context, the municipality should obtain funds to implement its strategic documents as, at the moment, only part of them is implemented due to lack of funds. At the working meeting, the participants concluded that the discrimination on the basis of ethnic background is overcome in the municipality, but there are still several vulnerable groups that are being discriminated against on different the basis, especially drug addicts, persons suffering from hepatitis C and HIV, as well as the sex workers. In the end, it was mentioned that the citizens of the Gostivar municipality are not well aware of the existence of discrimination, and there is also a lack of local equality infrastructure in the municipality itself. In fact, the Commission on equal opportunities does not operate at all in the municipality, even though it established according to the requirements of the law. In this context, delivery of trainings for the decision makers is recommended on the legislation in the area of equality and non-discrimination; to raise the awareness of the children and the young, the journalists, and the institution employees on the existence of many forms of discrimination, preparation of education materials on anti-discrimination and use of municipal website and the social media on information dissemination, but also to strengthen the municipal infrastructure on equality.

### 3.3. Final observations

The Gostivar municipality is open to cooperation with the civic sector and the target groups when it comes to the development of strategic documents (strategies, action plans, etc.). This is clearly obvious in their active participation in the planning and mapping process of strategic documents themselves. Yet, there is a need to adopt a special Strategy on collaboration with the civic sector in order to facilitate the communication of the municipality with the civil society organizations and the target groups, especially with the vulnerable groups. Ditto, introduction of procedures for the inclusion of citizens' viewpoints and suggestions is recommended.

There is no standardized procedure for development and adoption of strategic documents in the municipality, which should be taken care of as soon as possible. There is also lack of ISO standards that should be introduced, for which the municipality is in the process of obtaining such a certificate. Ditto, attention should be paid on the principle of equality and non-discrimination during the adoption of the strategic documents.

As for the strategic documents, the principle of progressive implementation is not respected in all of them so this should be paid more attention on in the future. Also, it is necessary to plan a budget and time framework for all planned actions in order to have their complete implementation. This has an impact on the possibility to monitor and evaluate the implementation of the measures and the strategic document as a whole. The level of assigning institutions in charge of implementing specific measures in the strategic documents is satisfactory.

What mostly is missing in the Gostivar municipality strategic documents is the non-existence of evaluation, self-evaluation, and external evaluation or ex-post evaluation tools. Namely, since they are not envisaged, depending on the strategic document, introduction of monitoring and evaluation protocols about the implementation of the strategic documents is recommended. A particular attention should be paid on the principle of equality and non-discrimination. This is also conditioned by the existence of clear and measurable indicators of the relevant documents.

It is necessary for the municipal administration and the Town Council to continue with training on non-discrimination so that these principles are reflected on every strategic document of the municipality. It is also necessary, however, to deliver training for the decision makers on the legislation in the area of non-discrimination and equality, to raise the awareness of the children and the young, the journalist, and the institutions' employees about the various forms of discrimination, to prepare educational materials on anti-discrimination and use of the municipal website and the social media for the dissemination of information.

It is worrying that there is no efficient legislation on protection against discrimination in the Gostivar municipality, nor there are internal acts in the municipality for protection against discrimination. It can be concluded that the institutions of the Gostivar municipality have a critical view on the analysis about the existence of discrimination at local level. However, greater efforts have to be made to overcome this situation.

On addition, a greater concern appears when the issue of efficiency of the institutions on discrimination is looked at, and the efficiency of the CSO-s activities in the area of anti-discrimination. Ditto, there is a split of opinions regarding the question of the competencies of institutions on protection of discrimination. Most analyzed institutions and civil society organizations believe that they work on both the promotion and the protection of the concept of equality and prevention of discrimination. Also, there are citizens associations that deal with complaints against discrimination and provide legal aid and court representation in cases of discrimination. The analysis has ascertained that there are insufficient activities in the area of non-discrimination and intensification of efforts in this regard by both the institutions and the civic sector is recommended. Greater information to the citizens on the safeguards is needed, and training for the institutions on more efficient implementation of their competencies in the area of non-discrimination. Such measures are also recommended by the civil society organizations, who believe that greater collaboration, information, education and training is needed for all the relevant stakeholders (the citizens, CSOs, safeguarding institutions). In the end, enhancing of the local equality infrastructure is recommended.

#### **4. Kumanovo municipality**

According to the last population census of the Republic of Macedonia, conducted in 2002, the Kumanovo municipality, according to the number of its population, is the biggest municipality in the country, that is 70 842 inhabitants. The population ethnic breakdown is as follows: ethnic Macedonians 60,47%, ethnic Albanians 25,80%, ethnic Serbs 6,67%, ethnic Roma 5,71% and the rest are 0,82%.

#### 4.1. Strategic document/s analysis

In the Kumanovo municipality, the sole document which spans the issues of the human rights area in a wider context, and issues of non-discrimination in a narrower context is the Roma strategy, and this documents subject to analysis within this study.

##### 4.1.1. Process analysis

The initiative for the development of the Roma strategy derives from the CRZ “Drom” non-government organization in Kumanovo. Action plans were initially developed. Considering that there were several omissions and they were not implemented at local level, an initiative was raised to develop local action plans in 2007, which involved representatives of the civil sector. The action plans were developed for 10 months and were handed over to the local self-government as a strategic document in the possession of the Kumanovo municipality.

After the development of the draft Roma strategy, it was presented to the municipal councilors, institutional representatives, the media and the Kumanovo municipality portal. The procedure for suggesting amendments and supplements to the document lasted 40 days. After that, a debate in the Kumanovo municipal council was opened to discuss the strategy, and it was finally adopted at a special session.

Strategic documents’ planning is done by the Department of social, healthcare and child protection. Part of the staff that works in this department has undergone trainings. The NGO sector is mostly delivering trainings, which is involving part of the administration, too, from different institutions.

##### 4.1.2. Analysis of the documents’ contents

The strategy is in line with the current legislation and the safeguarding policies about discrimination and promotion of the right to equality, and it includes annual operational plans in regards with the strategic documents. In the process of implementation of the Roma strategy in the Kumanovo municipality there were annual reports prepared, local action plans, and activity indicators, but they are not prepared any more in the last 3-4 years. The principle of progressive implementation was considered in the first stage (bit by bit based on the indicators therein), but this hasn’t been the case in the last years. The strategy has been broken down in areas like housing, healthcare, education, social care, etc. The projected specific measures include an analysis of what impact they would have on the target groups, that is, the expected outcomes for the target groups (in percentage or absolute numbers – decrease for a certain specific percentage). The strategy does not include a budget plan, or a gender sensitive budgeting. This strategic document includes an adequate timeframe; success indicators and competent institutions assigned.

##### 4.1.3. Analysis of the implementation, monitoring and evaluation of the strategy

Institutions, the municipality and the NGOs have been involved in its implementation, and the activities are coordinated in a manner that a link is set up among the NGO-s, institutions and the municipality. Affirmative measures are implemented by the NGO sec-

tor, and the municipality is not involved. There is no data collection mechanism developed regarding the implementation process, and there is no special person assigned for it. There are no self-evaluation tools. The results are published on the municipal website; there is also a monthly newsletter; and as for its revision, it was done by the local self-government at the initiative of CRZ “Drom”. There is no ex-post evaluation.

#### 4.2. Situation analysis

##### 4.2.1. Questionnaire responses

According to one representative of the Center for social work, there are legal acts in place in the domain of non-discrimination, but enough importance is not given to them. According to the Municipal Council Chairman, the Kumanovo municipality has not reviewed or adopted such acts. The Ombudsperson states almost all relevant laws. According to the representative of the Ministry of Education and Science, this ministry is focused on the Law on prevention and protection against discrimination. The rest of the institutions do not state any specific acts which have been adopted or implemented by them.

Institutions mostly stress out that in case of discrimination they conduct an investigation and counselling, and the case is forwarded to the Ombudsperson, and the rest frequently state that no one has reported any case of discrimination. The Ombudsperson’s representative explains the procedure to receive and deal with complaints. A court representative, on the other hand, explains the court procedure. Indirect discrimination and harassment are the most frequent forms of discrimination within the institutions, and some state the unintentional indirect discrimination, too. On the question “what were the most frequent forms of discrimination in the municipality?”, most answers were: unconscious indirect discrimination, harassment, and most of them say that there is no discrimination at all. According to the respondent, political and ethnic background is the most frequent discrimination basis in the municipality.

On the question “what your institution does against discrimination”, a Job center representative states that their institution informs the employees on all the changes to the legislation on the discrimination matter. The Job center representative explains the presence of their employees at workshops on this issue. The representative of the Health insurance fund says that there are instructions to non-discriminatory citizens’ treatment. Apart from the regional Ombudsperson’s office, none of the other institutions undertakes any activities to promote the concept of non-discrimination.

In the municipality of Kumanovo, nine regional representatives of institutions or the municipality were surveyed. There were closed questions within this questionnaire that aimed at measuring up the viewpoints of the respondents. They have been shown here in terms of agreeing or not agreeing on any viewpoint formulated as a question. The number of respondents is almost the same who do not agree with the viewpoint that there is an applicable legislation against discrimination in the Kumanovo municipality. Six interviewees were aware of the Law on prevention and protection against discrimination and its contents, and the same number of respondents believes that the current legislation against discrimination is effective. Four respondents consider that the municipality has internal acts on discrimination in place, and only three consider that they have been aligned with the Law on prevention and protection against discriminations. Up to seven interviewees believe that, at local level, there are no safeguarding mechanisms on discrimination, and only one interviewee considers that



the local institutions have sufficient capacities to deal with various forms of discrimination, and there is an equal number of respondents who believe that there is no discrimination in the Kumanovo municipality. The general conclusion is that a great number of interviewees that discrimination is a frequent phenomenon with a poor normative and institutional setting so that it would respond to this phenomenon.

The interviewees were asked questions regarding their institutions, bearing in mind that most of them came from the state institutions that have regional offices in the Kumanovo municipality. Only three institutions, according to the interviewees, deal with issues of discrimination, promotion of the concept of equality and non-discrimination and receive complaints in the domain of discrimination, out of which, only two register and forward the complaints to the relevant institution. Four interviewees responded that their institution has a safeguarding function, and five of them declared they have a preventive function. Four of them responded that their institutions, that is, their employees discriminate against, and only one of them responded that their employee had reported a case of discrimination. In five institutions there were trainings delivered in the area of non-discrimination. Based on their scope of activities it goes without saying why there is such a small number of institutions that have a safeguarding function in the non-discrimination area, but nonetheless, it is notable the small number of institutions that have promotional function in the non-discrimination area, and which have had a case of discrimination reported to them by their employees.

According to the representatives of the CSO-s, most discriminated against are the Roma, the LGBT community and the poor, persons with political affiliation and the smaller ethnic communities. The CSO-s pointed out examples of reported cases of discrimination, and some of them are as follows: employment gender inequality, discrimination against a Roma child by a school teacher, employment of underqualified women only because she has an ethnic Macedonian background, discrimination against a woman Muslim at recruitment for carrying a religious scarf, and racial profiling of the Roma at the border crossing points.

Activities that are carried out by the civil society organizations in favor of removing discrimination are various complaints to the Ombudsperson or the Commission in protection against discrimination; provide help for the citizens in referring them to the relevant institution; writing statements addressed to the discrimination offenders.

On the question “What do you think should be done to improve the situation in your municipality in regards to the existence of discrimination (the mechanisms, the institutions, promotion of the equality concept, etc.)?”, most of them respond that it is necessary to promote the concept of equality, education of the employees at the institutions, proper operation of the responsible bodies on equality, etc.

Within this research, there were 6 interviewees in the Kumanovo municipality. They were representatives of different civil society organizations and we get their perception via their viewpoints in relation to the issue of discrimination at local level.

All six interviewees were categorical that there is discrimination in their municipality. Specific groups of citizens are affected by it and the citizens are not informed with the legislation related to non-discrimination. Half of the interviewees consider that the citizens can identify and report discrimination. When it comes to the capacities of the CSO-s in dealing with discrimination, half of the interviewees believe that the CSO-s in the Kumanovo municipality have the capacity to deal with it, and an equal number of interviewees believe

that the CSO-s do their safeguarding and promotional functions. Three organizations have received complaints on discrimination, and none of them has provided court representation in cases of discrimination.

#### 4.2.2. Working meeting results

The working meeting, which was held in Kumanovo, on October 25<sup>th</sup>, 2016, was attended by representatives of the CSO-s, a municipality representative (an equal opportunities coordinator) and representative of the center for social work.

According to the attendees, the NGO-s that deal with various target groups have to be involved in the development of local strategies, too, but in a more transparent manner than they have been until now. So far, the civil sector initiates the development of local plans in any area.

The municipality should play a pro-active role in preventing and safeguarding citizens from being discriminated against.

On the other hand, the citizens also ought to be informed on the Law on free access to public information, and simultaneously to know that there are possibilities to get involved in the policy-making processes.

The Inter-community committee, even though it has been legally established, its operations are not very familiar, and it has to be more transparent and visible to the general public. The municipal councilors have to be reminded about their duties to the citizens.

The participants noted that there is fear among the population to report cases of discrimination, which could be as a consequence of the politicization of institutions and there is a need for the departmentization of the administration.

According to the participants, the political affiliation is the most prevalent form of discrimination. Consequently, there is no humanity in the institutions; the employees are afraid of doing anything on that; and the parties that come to the institutions are not instructed on what steps they could take further.

There is no inter-institutional collaboration to solve the citizens' problems, but there is for the restriction of their rights.

There is a realistic problem with the drop-outs: the parent makes a statement that they will travel abroad, and no institution is ever checking that. Every statement must be supported by a letter from the school where that child has been re-enrolled.

There are local media that broadcast the municipal council's sessions, but not all the operators offer that channel in their package.

There is a need for greater mobilization of the associations, and they should not take sides, that is, not to favor certain political structures.

### 4.3. Final observations

The Roma strategic document was initiated by a civil society organization, and the draft version has already gone through the consultative process with all the stakeholders so that they could give their viewpoints. This is a participatory model for strategic documents' adoption and is also an indicator that the Kumanovo municipality is open to any initiatives deriving from the civic sector and to a greater participation of all local stakeholders. It is positive that the local administration has undergone trainings on strategic planning, and within the local self-government unit there is a special department which is in charge of, inter alia, planning too. What's missing is that the Roma strategy is the only strategic documents adopted by the Kumanovo municipality that would include the non-discrimination concept.

It is a content-compact document; strategic objectives have clearly been set and adoption of strategic plans have been foreseen and the identification of the success indicators. The deficiency of this document is that it does not have a budget framework and is not gender-based.

Another disadvantage is that, in the past few years, no action plans have been adopted to implement the strategy, whereas the affirmative measures envisaged in the document are predominantly implemented by the non-governmental organizations where the municipality does not take any part. It is positive that the strategy implementation is based on the cooperation among the civil sector, the municipality and other institutions that have an office or a department in place at the municipality of Kumanovo. There are issues with the monitoring of the strategy implementation since there are no data collection tools and data storage and grouping mechanism of the monitoring process. There is no self-evaluation system developed, and final evaluation of the strategy implementation impact.

The local and state institutions representatives that have municipal offices or departments in the Kumanovo municipality deliver no activities in terms of promoting the non-discrimination concept. Some of the employees take part in non-discrimination trainings, but most of the institutions do not apply the legal acts that contain non-discrimination norms in their everyday operations. Most of them point out that indirect discrimination and harassment as form of discrimination, and the political and ethnic background are most prevalent, both at institutional and municipal level.

There is distrust among the representatives of the institutions on the harmonization of the local acts that refer to prevention and protection from discrimination, as well as the institutional capacities to adequately respond to cases of discrimination. The institutions have not developed internal procedures on how to treat cases of discrimination and most of them can only register the case or forward it to the relevant decision making body. The small number of reported cases against discrimination at the institutions, at the interviewees' workplace, is disturbing.

The non-government organizations have a proactive approach to the protection against discrimination in terms of receiving and forwarding complaints, but they also point out the need for institutional capacity building in the area of protection and promotion. The need of a more transparent operation of the NGO-s is stressed out. The perception is that citizens do not know all the anti-discriminatory legislation and there is no commitment to help the citizens in the process of exercising their rights.

## 5. Prilep municipality

The Prilep municipality is located in the Pelagonia planning region, which has a total of 76.768 inhabitants. Out of the total population 38.525 are male and 38.243 female, 92.56% are ethnic Macedonians, 6,60% are ethnic Roma, 0.19% are ethnic Turks, 0.03% are ethnic Albanians, 0,03% are ethnic Bosniaks, 0,02% are ethnic Vlachs, 0,23% are ethnic Serbs, and 0,34% are the rest.

### 5.1. Strategic documents analysis

Within the initial analysis, only one local strategic document was reviewed in detail, which is the Prilep 2014-2020 Local economic development strategy. To that end, the findings below are not to be considered representative, but only as illustrative.

#### 5.1.1. Process analysis

It can be concluded that the process of the strategic document adoption is consultative and participatory, led by the municipal administration, including the civil society organizations and relevant institutions, too.

In the preparation of the reviewed strategic document, a model of focus groups is applied via working groups and working meetings, and wider consultations through workshops, conferences, questionnaires, interviews and surveys. The local economic development strategy is a good example to follow as it directly involves the target groups, or through their civil society organizations in the preparation of the document. In addition, it can be concluded that the definition of problems at local level can be solved systematically and they contain several steps: identification, analysis, problem definition, activity schedule, monitoring and evaluation. The reviewed strategy is a revision of an existing document, that is, an ongoing municipal policy.

The strategic document was adopted by the Prilep Municipal Council.

The reviewed strategy states that the statistical data are obtained from the existing data in the Central Registry, the Employment agency, the State statistics office, local enterprises, etc.

There is data that indicate on the existence of standard procedures in the municipality, and the fact that the municipality has ISO 9001:2008 standards since 2012.

Monitoring indicators on the implementation of the strategy are missing.

#### 5.1.2. Contents analysis

Through a qualitative analysis we come to a conclusion that the analyzed strategic document is not aligned with the current safeguards on discrimination, especially with the National strategy on equality and non-discrimination, and it is aligned to a great extent to the other national policies like the economic policies. In fact, National strategy on equality and non-discrimination promotes the equality concept per se, not only the protection concept, whereas the local policies partly process only the protection against discrimination. Nonetheless, the Local economic development strategy is aligned with the national strategic documents in the area of economy, and the European Union standards, too. Yet, the discrepancy

in the non-discrimination area leaves room for additional activities in terms of promoting the knowledge on the anti-discriminatory legislation and policies in the municipality among the administration, even though it has been mentioned that a part of the municipal administration has undergone trainings on protection against discrimination and promotion of the right to equality. Commendably, the analyzed strategic document has envisaged appropriate adaptation for persons with disabilities and the accessibility principle, as well as the progressive implementation is partly foreseen.

The reviewed document is divided into economic sectors, but not into specific groups and therefore there is no horizontal treatment of any target groups. This is noted as a deficiency, having in mind that a great number of people could be subject to a multiple discrimination (discriminated against two or more basis at the same time), particularly the women. Yet, the document distinguishes the general target group, but horizontally it does not treat the various vulnerable citizen groups. In addition, while there is a needs target group analysis at the preparatory stage of the strategic document, which is commendable, yet it does not contain an analysis of how the set specific measures in terms of non-discrimination would have an impact on the target groups. This needs improving in the future.

The strategic document is implemented via operational plans, projects, and actions. The document does envisage affirmative measures. There is an impression that the affirmative measures are not identified as an exemption from direct discrimination, in line with the anti-discriminatory legislation, and that these measures coincide with the incentive measures, which completely simplifies this legal institute.

### 5.1.3. Analysis of their implementation and assessment

There is a specific budget item allocated in the analyzed document, but there is no gender sensitive budgeting. This disadvantage needs overcoming in the future.

The document states the relevant institutions as implementing bodies, which makes the Local economic development strategy a good example to follow. In addition, the time-frame is adequately defined, too.

The strategy implementation is done by the Local economic development department, and the economic development committee is involved, too.

As stated above, the principle of progressive implementation is only partly present, and it is concerning that the municipality does not apply this principle, even though the document has to do with the effectuation of the rights pertaining to the economic group of rights. Additionally, there is no data out of which it could be established whether the implementation analysis is based on facts (statistics data, databases, etc.). Without a proper application of the progressive implementation and in absence of success indicators with upward/downward progression, it is very hard to measure it and help improve the situation.

The implementation of the local economic development strategy is the responsibility of the Local economic development department (LED) and the cross-border cooperation of the Prilep municipality with a team of relevant stakeholders. The strategic document does not envisage a self-evaluation of their implementation and external evaluation, nor does it envisage an ex-post evaluation. There are only revision mechanisms to the strategy and their results are published on the official municipal website.

## 5.2. Situation analysis

### 5.2.1. Questionnaire responses

The questionnaire analysis helps conclude that the positions between the institutions and the civil society organizations on existence of discrimination in the Prilep municipality are identical, but not about the existence of a functional and efficient institutional infrastructure in the fight against discrimination at local level. In fact, the institutions, as well as the civil society organizations and the Red Cross believe that there is discrimination in the municipality, apart from the Commission on equal opportunities and the Blaze Koneski elementary school. Additionally, all civil society organizations believe that certain groups like the Roma, the LGBTI community, persons with disabilities, the women, the ethnic Albanians, foreigners, epileptic persons, sex workers, drug addicts and persons with certain political affiliations are mostly affected by discrimination in the municipality of Prilep.

Most of the analyzed institutions consider that the municipality has an applicable legislation in place on protection against discrimination like the Commission on equal opportunities, the Basic Courthouse, the police station, the Employment agency, the Pension and disability insurance fund, and the Ministry of education – regional office in Prilep. On the other hand, most institutions, apart from the Employment agency, the Commission on equal opportunities and the Prilep Courthouse, believe that the local institutions are not adequate and do not have sufficient capacities to deal with discrimination. Furthermore, the civil society organizations believe that the citizens in the municipality are not aware of the mechanisms and institutions for protection against discrimination, and the level of non-reported cases is very high. Only Epilepsia Macedonia, Lastovica, the Red Cross, the Roma Perspective and Mik Info Sega believe that citizens can identify discrimination. Additionally, the civil sector has a split opinion on whether the existing civil society organizations in the municipality have or do not have capacities (financial, institutional and human) to deal with cases of discrimination.

All institutions, apart from the Commission on equal opportunities and the Blaze Koneski elementary school, believe that there are internal acts in the municipality that regulate the issue of discrimination. However, when analyzed deeper, it will be seen that these institutions use as examples either the general Law on protection against discrimination or the Penal Code, or have not specified any acts. The internal acts should help the institutions operationalize and adapt the general provisions to their real situation, which unfortunately is not the case in the Prilep municipality. The lack of systemic approach on the issue of dealing with discrimination was proven obvious in the analysis of the questionnaire responses. Most analyzed institutions and CSO-s believe that they work on promoting the concept of equality and prevention from discrimination. Only the Commission on equal opportunities, the Center for social work, the Pension and disability insurance fund, the Roma Perspective and AIESEC, Prilep, have responded negative, which is worrying. On the other hand, the Basic Courthouse, the Police station, the Health insurance fund and the Kuzman Josifovski – Pitu high school deal with complaints on protection against discrimination, and the Poraka civil association receives complaints from citizen regarding a manifested discrimination. In addition, only a single citizen association, Epilepsia Macedonia, works on providing legal aid and court representation in cases of discrimination.

The Employment agency specifies that it participates in the projects and activities implemented by the Ministry of Labor and Social Policy in terms of promoting equality and

increasing the employment rate among various groups. Furthermore, the Basic Courthouse, the Center for social work, the Blaze Koneski elementary school, the Kuzman Josifovski – Pitu high school and the Prilep police station specify that they attend trainings and seminars on protection against discrimination. The Pension and disability insurance fund specifies that they carry out written orders and referrals. Also, the Police station states that they organize educational workshops, too, with the citizens on protection of their rights in cases of discrimination, and the Blaze Koneski elementary school and the Kuzman Josifovski-Pitu high school say they organize individual conversations with students and parents, as well as lectures on discrimination. The Prilep Courthouse does not do any direct promotion of the equality concept, but represents the civil rights, and informs the citizens on those rights.

On the other hand, the Poraka citizen association delivers activities such as inclusion of children with disabilities and employment of children with impairment. The Roma Perspective is in the capacity of a mediator between the citizens and institutions, whereas AISEC Prilep delivers activities on multiculturalism. Lastovica delivers seminars and counselling and legal aid for parents; raising awareness among the older persons in the fight against discrimination and recognizing diversity via distributing leaflets and other promotional material. The activities of the Red Cross are notable, which are focused on prevention from discrimination among the children at their early age the young, and through peer education and games, delivery of activities in the fight against stigmatization and discrimination against persons who use drugs through creative handicrafts workshops that are sold in the future by the same craftsmen. Finally, Mik Info Sega delivers in-house trainings on inclusion and anti-discrimination for the employees, as well as attending other discrimination related workshops, but also delivers indirect activities on intercultural exchange and diminishing the barriers and stereotypes between the domestic and foreign population. While this is a solid number of activities in the area of discrimination, nonetheless intensification of efforts in this regard is recommended, both the institutions and the civic sector.

A great number of institutions, apart from the Prilep Courthouse, the Pension and disability insurance fund, the Commission on equal opportunities and the Blaze Koneski elementary school believe that they used to discriminate against, but only one (the Health insurance fund) had received a complaint for discriminatory treatment. It is concerning that most institutions like the Commission on equal opportunities, the Health insurance fund, the Pension and disability insurance fund, the Employment agency and the regional office of the Ministry of education in Prilep, have not attended training on protection against discrimination.

As for the form of discrimination, most institutions believe that indirect discrimination is the most prevalent one in the municipality (the Employment agency, the Center for social work, the Health insurance fund, the Pension and disability insurance fund, the Basic Courthouse, the Police station, the Commission on equal opportunities and the Kuzman Josifovski-Pitu high school), the next is harassment (the Pension and disability insurance fund, the Police station, the Blaze Koneski elementary school and the Kuzman Josifovski-Pitu high school) and at the end is the direct discrimination (the Commission on equal opportunities and the Prilep regional office of the Ministry of Education). The fact that most institutions believe that there is indirect discrimination indicates that the institutions have no evident knowledge about the various forms of discrimination as legal institutes.

Regarding the question about the discrimination bases that are manifested in the Prilep municipality, the most dominant discrimination basis is on ethnic and political back-

ground and based on religion. Thus, five institutions believe that there is discrimination on ethnic background (the Employment agency, the Police station, the Courthouse, the Blaze Koneski elementary school and the Kuzman Josifovski-Pitu high school), another five institutions believe there is discrimination on political affiliation (the Center for social work, the Health insurance fund, the Police station, the Courthouse and the Kuzman Josifovski-Pitu high school), and on religious basis (the Commission on equal opportunities, the Police station, the Pension and disability insurance fund, the Blaze Koneski elementary school and the Kuzman Josifovski-Pitu high school); then, 3 institutions each think that there is discrimination on sexual orientation (the Kuzman Josifovski-Pitu high school, the Police station and the Pension and disability insurance fund), and 3 institutions believe that there is gender based discrimination (the Commission on equal opportunities, the Health insurance fund and the Prilep regional office of the Ministry of education), and on disability basis (the Police station and the Kuzman Josifovski-Pitu high school), and 2 institutions claim that there is discrimination on social status (the Commission on equal opportunities and the Prilep regional office of the Ministry of education). These responses match the general establishment that in the Republic of Macedonia, the most prevalent forms of discrimination are the ones based on ethnic and political background, but a difference is noted at national level only against the religious and belief bases.

The civil society organizations believe that in order to improve the situation in the Prilep municipality in terms of reduction of discrimination, it is necessary to educate the institutions, schools and the CSO-s on the concept of equality, as well as raise the public awareness, and also on the existing safeguards. In addition, apart from enhancing the knowledge, it is also mentioned that it is necessary to have greater willingness on the side of the institutions to overcome the situation with discrimination in the municipality.

#### 5.2.2. Working meeting results

The working meeting with the Prilep municipality stakeholders was held at the premises of the Coalition for youth organizations SEGA in Prilep, on 14<sup>th</sup> October 2016. It was attended by representatives of the civic sector who deal with specific target groups such as persons suffering from epilepsy, persons with autism, the Roma and a representative of the Center for social work from Prilep. The methodology and the findings of the initial analysis were presented at the working meeting.

The discussion helped conclude that the municipality has standardized approach to the development of its strategic documents, which should be hailed, and it has established great cooperation with the civic sector, which is involved in the processes occurring at local level. Nonetheless, in the adoption of strategic documents it is recommended that attention should be paid to the gender and youth inclusion, and the strategic documents should be more available to the general public. Due to lack of funds, parts of plans are not implemented as planned, so more funding opportunities need to be sought and to have a better annual budget planning. Ditto, establishment of a coordination system is recommended by including all relevant stakeholders at local level to implement the strategic documents. The municipal administration does not have sufficient knowledge about the equality and non-discrimination concept; therefore it does not apply it fully in its everyday operations. In this context, the use of knowledge of existing CSO-s is recommended in order to overcome this deficiency and to have ongoing training on protection against discrimination for all municipal stakeholders. The analyzed document is not aligned with the national policies on equality and non-discrimination, but it is aligned with the national policies in the area of economy. The participants, at



the meeting, consider that the strategic documents that are adopted at national level should be adopted at local level, too, via adoption of action plans for those strategies at local level. In addition, the civil society organizations believe that the local infrastructure on equality, the Commission on equal opportunities and the municipal administration should be more active in terms of promoting the concept of equality, and establishing inter-sector collaboration, including the institutions in charge of inspection supervision. Finally, a public awareness campaign is recommended at local and national level to identify, but also to prevent and protect against discrimination.

### 5.3. Final observations

The Prilep municipality is open to the civic sector and has a good cooperation with all stakeholders in the development of strategic documents. However, while the municipality has a standardized procedure and a target-based approach to planning and implementing the activities and measures set in the strategic documents and the local action plans since 2012, it has not been adapted to the principle of equality and non-discrimination. In the next planning cycles, it is recommended that this should be considered and overcome. Also, it is recommended to go on with the practice of including the target groups at all stages of strategic planning, implementation and evaluation by a greater gender and youth involvement.

The analyzed strategic document spans various sectors and there is no systemic mainstreaming of the specific groups or the principle of non-discrimination and equality, such as the women. There is no analysis on how the specifically set measures would have an impact on the target groups, which is worrying. Inclusion of principle of non-discrimination and equality is recommended in the values of the strategic documents that the municipality would develop and to plan targets and measures that would mainstream the specific target groups like the women, the young, and the children, persons with mental and physical disabilities, the Roma and the other vulnerable groups. It is problematic how the affirmative measures are used, that is, there is lack of knowledge that they are an exemption of direct discrimination. The progressive implementation concept is partly implemented.

Indicators are not adapted to the equality concept and one cannot ascertain completely the success of implemented activities. One cannot ascertain whether the analysis on the implementation of the strategic document is evidence-based. It is recommended that this situation is overcome in the development of the next strategic documents, and to that end, setting up of a database is required, that is, statistical data collection broken-down by gender, ethnic background, etc.

Even though there is a specific budget allocated, it is not gender-sensitive though. Also, the responsible institutions for the implementation of the set activities in the strategic documents should be additionally clarified. It is recommended that this situation is overcome in the development of the next strategic documents via planning and providing an accurate available financial construction, as well as the responsible implementing institution for each of the activities respectively, including the target groups.

The monitoring and evaluation system on the implementation is satisfactory. The Documentation process has room for improvement. Introduction of monitoring and evaluation protocols of the implementation of the strategic documents is recommended, with a focus on the principle of non-discrimination and equality, as well as promoting the documentation process by introducing a unified standard for all of them. Also, it is recommendable to

envisage external evaluation of the implementation of the local strategic documents depending on the needs for each document.

There is a high percentage of alignment among the viewpoints of the institutions and the civil society organizations about the existence of discrimination in the municipality, but not about the functionality and effective institutional infrastructure in the fight against discrimination at local level. Most analyzed institutions believe that there is an applicable legislation against discrimination in the municipality, but the local institutions are not adequate and do not have the capacities to efficiently deal with discrimination cases. On the other hand, the civil society organization believe that the citizens in the municipality are not aware of the mechanisms and institutions dealing with anti-discrimination, and that there is a high level of underreported cases of discrimination.

Most analyzed institutions and civil society organizations believe that they work on the promotion of the equality concept and prevention from discrimination. A smaller number of institutions deal with complaints against discrimination, and only one CSO received complaints from citizens against a manifested discrimination. In addition, only one CSO provides legal aid and court representation in cases of discrimination. The analyses showed that enough activities are implemented in the non-discrimination area, but intensification of efforts in this regard is recommended, by both the institutions and the civic sector.

Regarding the type of discrimination, most institutions believe that indirect discrimination is the most prevalent form of discrimination; next is harassment and finally direct discrimination. In terms of the question on discrimination bases that mostly occurs in the Prilep municipality, the most prevalent one is the ethnic and political background, and the religious belief, followed by the grounds of gender, sexual orientation and impairment. These responses coincide with the general establishment that discrimination on ethnic and political grounds is mostly prevalent in the Republic of Macedonia, but a data distinction is made at national level only on the occurrence of the religious grounds in the Prilep municipality.

The civil society organizations believe that in order to improve the situation in the Prilep municipality in terms of reducing discrimination, education of institutions, schools and the CSO-s is needed on the concept of equality and non-discrimination, as well as raising public awareness on it, and on the existing safeguards. In addition, apart from enhancing the knowledge, it is said that a greater willingness by the institutions is needed in order to overcome the situation with discrimination in the municipality, and intensification of their efforts for inter-sector cooperation.

## **6. Municipality of Tetovo**

The municipality of Tetovo is an urban municipality located in the north-west part of the Republic of Macedonia, and is a part of the Polog Planning Region. Out of the total population of 85.580 inhabitants, 70,1% are ethnic Albanians, 23,3% are ethnic Macedonians, 2,1% are ethnic Turks, 2,7% are ethnic Roma and a small percentage (1,9%) are others. Out of the total population of the municipality, 43.543 are male and 43.037 are female.

## 6.1. Strategic documents analysis

Within the frames of the research, regarding the municipality of Tetovo, nine strategic documents adopted by the municipal bodies were analyzed: the Strategy of the Commission on equal opportunities of women and men, the Strategy on gender equality of Tetovo municipality, the Strategy on marginalized Roma children, the Strategic plan on improvement of the intercultural understanding in the municipality of Tetovo 2015-2018, the Local strategy on the youth in the municipality of Tetovo 2015-2020, the police development Strategy 2016-2020, Action plan for Tetovo on the Strategy on victims of domestic violence, the Strategy for sustainable development of the municipality of Tetovo and the Strategy for rural development of the municipality of Tetovo 2015-2018.

### 6.1.1. Process analysis

Regarding the process of strategic documents' preparation and adoption, the process is generally inclusive and allows participation of all significant societal stakeholders. A good example to follow is the Strategy on improvement of intercultural understanding. Before the preparation took place, an analysis of the multiethnic life in the municipality of Tetovo was conducted. The analysis included the work and functioning of the institutions, as well as civil society organizations, media, religious organizations, political parties and other. During the second phase a consulting workshop was held where representatives of various institutions and levels participated in order to create the policies of the strategy. The Local strategy of youth is also prepared by active participation of civil society organizations as well as full support from the Agency of youth and sports and the United Nations development Program. The target groups in the drafting process of the Strategy for the Commission on equal opportunities of women and men and the Strategy on gender equality of the municipality of Tetovo were similarly consulted. Namely, on the initiative of the Association women forum Tetovo, within the frames of the project "Civil action on gender equality", supported by USAID and the Foundation open society Macedonia, at the beginning of 2016 the municipality of Tetovo began the drafting of the strategy on gender equality including the marginalized women groups and other civil organizations on all planning stages. The initiative on adopting the Strategy on Roma children also comes from the civil society organization Democratic development of Roma association – Sonce from Tetovo.

Likewise, the rural development strategy is drafted with the participation of all stakeholders, representatives of the local self-government, business sector, civil society organizations and representatives from the education sector. The fundamentals of the strategy were set on three separate workshops, and its drafting includes: environment analysis, stakeholder analysis, defining the vision, mission and shared values, defining the priority areas and strategic goals, drafting an action plan an implementation timeframe.

The municipality of Tetovo has particular procedures on adopting strategic documents and ISO standards introduced in 2010.

The municipality of Tetovo communicated with its citizens by phone, email, civil society organizations as well as through the municipal website. The municipality of Tetovo is open to the process of strategic documents drafting. Nevertheless, the way of communication in the municipality, related to the strategic documents drafting should be more organized, so not only the strategic documents drafting but also their implementation is participative, especially with the vulnerable groups the strategic documents are referring to.

Regarding the strategic documents drafting, according to the data, they are prepared by the Public Relations Department in coordination with the relevant municipality departments. Part of the municipal administration has received adequate training on protection against discrimination and promotion of the right to equality. However, there is no data on who and what type of training was included in the preparation of the strategic documents, as well as what type of training (general, advanced) the representatives of the municipal administration have received, especially regarding the principle of non-discrimination and promotion of the right to equality.

The municipality cooperates with other local and national public institutions from where it derives the data necessary on local level. The information is most often taken from the State statistics office of the Republic of Macedonia. The civil society organizations serve as well as a relevant data source.

All strategic documents are adopted by the Council of Tetovo municipality.

A part of the analyzed strategic documents, apart from the Rural development strategy, the Strategy on marginalized Roma children, the Strategy on gender equality and the Strategy on the Commission on equal opportunities for women and men, have no success indicators, which questions the effectiveness of the strategic documents implementation.

#### 6.1.2. Content analysis

Regarding the content of the analyzed strategic documents of the municipality of Tetovo, we can conclude a particular trend, typical to all strategic documents. Thus, from the perspective of the non-discrimination principle, in all the strategic documents it is considered that they are aligned with the legislation on protection against discrimination, and in most of the strategic documents adequate adjustment for the persons with disabilities and the principle of accessibility is planned. On the other hand, a big part of the analyzed strategic documents have no particular parts related to certain vulnerable categories such as women, children, persons with disabilities and other, nor they include analysis on how the foreseen measures would reflect on different groups. The Strategy on police development 2016-2020 is an exception, where there are certain parts which refer vulnerable groups. Additionally, a good example is the Strategy on gender equality where for the target group – women, the following activities are listed: continued cooperation and support for the existing services for women victims of violence – Center for free legal support, organizing an informative campaign on forms of violence against women, prevention and protection and support system. Furthermore, the strategy on marginalized Roma children is a good example to follow.

No specific measures for non-discrimination are foreseen or any specific activities aiming to implement the Law on prevention and protection against discrimination, which is a serious criticism.

In all strategic documents competent institutions are foreseen to undertake measures, but the worrying fact is that in the biggest part of the strategic documents, apart from the Rural development strategy, the Action plan of the municipality of Tetovo for the Strategy on victims of domestic violence and the Strategy on marginalized Roma children, no operation plans are foreseen. Regarding the timeframe, four of the analyzed strategic documents have, while five strategic documents lack adequate time frame, which is worrying.

### 6.1.3. Implementation analysis and assessment

In terms of the strategic documents implementation and assessment, it has to be stated that target groups are not fully included in the municipality of Tetovo or there is no information that they are included in the part of the strategic documents implementation. There is information on the rural development strategy which clearly shows the inclusion of the Farmers' Federation of RM, educational institutions of the municipality of Tetovo, individual farmers and civil society organizations is clear. Moreover, in the Strategy on gender equality of the municipality of Tetovo, the inclusion of women target groups is indicated. On the other strategic documents the participation of target groups is confirmed, especially by civil society organizations, without saying specifically who concretely participates and how, which is rather declarative.

In terms of activity coordination too, all strategic documents envisage specific institutions which coordinate the activities. However, it is obvious that the most represented are the departments of the municipality, while the target groups are rarely represented in the strategic documents implementation coordination.

In most strategic documents, the principle of progressive implementation of set measures is considered, but it is only declarative. This principle is not explicitly considered in the Sustainable development strategy, Strategy on Commission for equal opportunities for women and men, the Action plan of the municipality of Tetovo on the Strategy on victims of domestic violence, the Strategy on police development 2016-2020 and the Strategy on marginalized Roma children.

In the strategic documents of the municipality of Tetovo the impact assessment of the implemented strategy has most faults. None of the analyzed strategic documents applies special tools for evaluation or self-assessment, no external evaluation is conducted; in none of the strategic documents ex post evaluation takes place; none of the strategic documents includes mechanisms or forms of publishing the results of the strategic documents or reviewing the strategies; no strategic document includes data collection mechanisms on local level or database. As an exception, only the Local strategy on youth of the municipality of Tetovo envisages that each September, the Office of youth in cooperation with the Local youth council makes a detailed analysis of the implemented activities, after which a new action plan for the following year is prepared. The Strategy on police development 2016-2020 states that self-assessment instruments on implemented strategy effects are applied.

A small number of strategic documents have envisaged budget framework and the concept of gender sensitive budgeting is represented. A good example to follow in this direction is the Strategy on gender equality in the municipality of Tetovo and the Strategy on marginalized Roma children.

## 6.2. Situation assessment

### 6.2.1. Questionnaire answers

The institutions functioning on local level in the municipality of Tetovo from which the research information is gathered are: the Employment agency, the Center for social work, the Police station Tetovo, the Basic court Tetovo, the Commission on equal opportunities, and the Municipality.

The first group of questions is related to the existence of legislation on protection against discrimination. All institutions responded that Tetovo municipality has an appropriately applicable legislation on protection against discrimination, as well as that they are acquainted with the Law on Prevention and Protection from Discrimination and its contents (only the Basic Court Tetovo considers that they are not acquainted with the LPPD). However, apart from the existence of legislation, institutions are divided in assessing whether the existing legislation is an effective protection against discrimination. The Commission for equal opportunities, the Municipality, the Employment agency and the Center for social work consider that the existing legislation is effective, while the Basic court and the Police station Tetovo responded negatively.

The institutions in Tetovo who consider that there are internal acts that regulate the issues of protection against discrimination are divided (the Commission on equal opportunities, the Municipality, the Employment agency and the Center for social works). It is interesting that the Employment agency considers there are internal acts, yet they are not in compliance to the Law on prevention and protection against discrimination. Only the Police station Tetovo consider that the internal acts comply with the Law on prevention and protection against discrimination and that they are effective.

Regarding the existence of appropriate institutions for protection against discrimination, most of the institutions consider that there are appropriate institutions in Tetovo. On the other hand, most of the institutions consider that such institutions for protection against discrimination are not effective; respectively they lack the capacity to deal efficiently with the various forms of discrimination. This means that in the municipality of Tetovo, there are existing local institutions, but they are not effective in dealing with discrimination.

Concerning the question of the existence of discrimination, the institutions are again divided. The Basic court, the Police station Tetovo and the Center for Social Work consider that there is discrimination in Tetovo, while the Commission on equal opportunities, the Municipality and the Employment agency considers there is no discrimination. This response coincides with the responses of civil society organizations where all organizations consider that there is discrimination in Tetovo.

The following set of questions for the institutions relates to the work of the institution itself in the protection against discrimination. From the responses it appears that the majority of institutions in the municipality of Tetovo work on cases of discrimination and the majority works on promotion of the right to equality as well. With these answers, the municipality of Tetovo seems ready to address the challenges related to the fight against discrimination.

In respect to the issue of working on the complaints for protection against discrimination, most of the institutions responded negatively. The Commission for equal opportunities, the Municipality and the Center for social work responded affirmatively. The level is the same also for responses on the question of complaints, whether the case is solved or only recorded.

Related to the question on possible discrimination or complaints for discrimination made by the institution itself, the institutions are divided in the ones which answered positively (Commission for equal opportunities, the Municipality, the Basic court Tetovo and the Center for social works) and negatively (Police station Tetovo and the Employment agency) in terms of whether the institutions discriminate or not, while all the institutions, except the

Police station Tetovo and the Center for social works responded negatively in terms of not receiving any complaints about an alleged discrimination from the institution itself.

With regard to participation in training on protection against discrimination, the majority (ratio of 5 to 1) said that employees participated in training on protection against discrimination. Only the Employment Agency responded negatively. However, it is recommended that training against discrimination becomes more frequent for employees in the Tetovo municipality institutions and cover all the institutions, but also pursue more advanced levels of training.

On the open questions about the institutions, in which a clearer explanation is required in terms of work of the institution on protection against discrimination, the responses are different, abstract and superficial. Thus, all the institutions, except the Basic court, the Police station Tetovo and the Commission on equal opportunities which responded that the Law on prevention and protection from discrimination is applied, did not give an explicit response on which regulations are present and are implemented by the institution in terms of protection against discrimination. Some responded that such regulations do not exist in the institution, for example the Basic court and the Police station Tetovo, while the rest only said that the Law on prevention and protection from discrimination is applied. These answers are problematic and contradict with the responses that there is an adequate legislation on protection against discrimination, and seems like the institutions do not know what applicable legislation is.

Related to the issue of the occurrence and dealing with cases of discrimination in the respective institution, some of the institutions (Employment agency) respond that there are no reported cases on alleged discrimination, and consequently they had no need to act, while others responded in general (the Municipality, the Basic court and the Police station Tetovo). The Center for social work states that they refer the parties to the Ombudsperson.

The institutions provide too general answers related to the question on the undertaken measures on protection against discrimination. Most of the institutions responded that related to this issue, nothing is undertaken (Employment agency and Police station Tetovo), while some respond by saying that training is followed (the Basic court, the Municipality, the Center for social works and the Commission on equal opportunities), and action plans are adopted (the Municipality and the Commission on equal opportunities). This again indicates that the institutions are not sufficiently prepared to effectively fight discrimination or promote equality.

Regarding the type of discrimination, most institutions consider that there is no discrimination within their institution; while those who respond consider that indirect discrimination is a form of discrimination which occurs most often in their institution. Related to the same question, but at municipal level, most of the institutions consider that in the municipality of Tetovo, as well, indirect discrimination occurs (seven institutions). The fact that most of the institutions consider that indirect discrimination occurs indicates that the institutions have no clear knowledge on the various occurrence forms of discrimination as legal institutions.

Regarding the question about the basis of discrimination that occurs in the municipality of Tetovo, dominates the discrimination based on political affiliation. Thus, 5 institutions consider that there is discrimination on political affiliation grounds, 2 consider that

there is discrimination on the basis of sex and gender and 1 institution claims that there is ethnic discrimination, 1 based on disability, 1 on grounds of age and 1 on grounds of social situation. These responses match the general conclusion that in the Republic of Macedonia discrimination based on political affiliation is the most prevalent.

From the civil society organizations in the Municipality of Tetovo, data is obtained from: Loja, Red Cross, Sonce and Women's forum Tetovo.

In the municipality of Tetovo all civil society organizations consider that discrimination exists. Also, most civil society organizations, except Loja, consider that in the municipality of Tetovo some groups are more affected by discriminatory practices than other groups.

The civil society organizations in the municipality of Tetovo agree that the citizens are not aware of the legislation on protection against discrimination (except for Sonce), nor with the mechanisms and the institutions for protection. Measures on raising citizens' awareness related to the legislation, mechanisms and institutions for protection against discrimination are necessary. Therefore, the civil society organizations from the municipality of Tetovo suggest various measures to raise the awareness of the victims of discrimination to report the cases, especially education of the population, promotion of tolerance and equality as well as raising the awareness of the vulnerable communities to recognize discrimination.

Regarding the question on recognizing discrimination, most of the civil society organizations consider that the citizens recognize discrimination. Nevertheless, the worrying fact is that, according to the majority of the civil organizations, except Loja, citizens do not report discrimination. This is confirmed also with the fact that all civil society organizations consider that the number of reported cases of discrimination does not correspond to the reality of discrimination existence. This finding is worrying because it indicates lack of knowledge or mistrust towards the protection mechanisms, if we can conclude that citizens recognize, but do not report discrimination.

Half of the analyzed civil society organizations from the municipality of Tetovo undertake promotional anti-discrimination measures and are active in protection against discrimination. But they are unanimous on the matter that they do not receive complaints against discrimination, although some civil society organizations consider that they have the capacity to deal with cases of discrimination. Civil society organizations do not represent citizens before the judicial authorities in cases of protection against discrimination. This is precisely the reason the civil society organizations suggest better cooperation among them, more training in the field of non-discrimination, networking, improving human resources and the like.

In terms of the affected groups, there is a split of opinion among the civil society organizations, which can be as a result of their subject matter. More specifically, the opinion on discrimination against members of socially disadvantaged groups, then the Roma community, women, children and victims of domestic violence is mostly prevalent.

There are several cases of reported discrimination in the municipality of Tetovo which are explained. Therefore, there is reported discrimination of Roma citizens who were not given any first aid during an accident (Red Cross). In addition, the association Women's forum Tetovo highlights the low representation of women employed in the municipality of Tetovo.



Also in terms of protected groups, the civil society organizations in the municipality of Tetovo express readiness in assisting different categories against discrimination. Thus, there are civil organizations which have the Roma, children, women, persons with disabilities, victims of domestic violence, drug users, sex workers and the like as their target groups.

### 6.2.2. Results of the working meeting

The working meeting of the interested stakeholders in the municipality of Tetovo took place on October 13<sup>th</sup>, 2016, in the premises of the civil society organization Women's forum Tetovo. Representatives of civil society organizations, members of the Commission on interethnic relations and a representative of the Center for social work from Tetovo attended the meeting. The findings of the initial analysis were presented in the working meeting.

The participants had questions in terms of the methodology and the goal of the research. They generally accepted the findings deriving from the research in the direction that: the municipality has established a good cooperation with the civil sector which is included in the processes that take place on local level, but that it is necessary that the civil sector becomes more active; the municipal administration lack sufficient knowledge on the concept of equality and non-discrimination and therefore does not fully apply it in its daily operations, so employing higher quality and depoliticized staff is necessary; they should be trained and motivated to stay longer, not replaced often with new staff as the current practice is. The training of the administration and the Equality and non-discrimination council should continue, for what, a recommendation is given by the Council's Rules of procedure by which all counselors are obliged, especially at the beginning of their term, to attend training on equality, discrimination and human rights so the Council becomes more visible at local level. There is no strategic and systematic approach to the inclusion of the concept of equality and non-discrimination in mainstreaming, and public awareness about recognition, reporting and processing discrimination cases needs to be raised through organizing information campaigns and training on anti-discrimination. In this regard, the need to work with journalists and sensitize them on the subject was stressed as well, since, as pointed out, any activity that is in favor of the citizens should get media coverage. Additionally, standardization of data collection procedures broken down by gender and ethnicity is needed. Finally, the need for giving a greater role and importance to the interethnic relations committee and ensuring membership continuity in the local Committees in order to transform knowledge (institutional memory) was emphasized. Specific issues of concern to the municipality of Tetovo were discussed too, such as children not going to school and the need for greater involvement of municipal authorities in creating opportunities for interaction between children of different ethnic communities, which are currently learning in different shifts, was stressed.

### 6.3. Final observations

Strategic documents of the municipality of Tetovo are adopted in special procedures, and the municipality has introduced ISO standards in 2010. The adopting process of strategic documents is participatory, involving all stakeholders, including the target groups as well. However, the communication with the citizens and the members of vulnerable groups should be more organized and not based on intermittent and targeted communication (on a

particular file). Otherwise, a sustainable basis should be set, which will provide training and efficiency in implementation. The municipal administration and the Council should continue with training on non-discrimination, and possibly follow more advanced levels.

The strategic documents declaratively comply with the principle of non-discrimination, but there isn't enough presence of sections for the specific vulnerable groups or analysis on how would the actual strategy has an impact on special groups, and what needs to improve. The strategic documents foresee the responsible institutions, and to some extent the principle of progressive implementation is considered. But on the other hand, a large part of the strategic documents has no budget framework; some have no success indicators; some have no operational plans or timeframe. This shows an inconsistency regarding the procedures for the adoption of strategic documents. Therefore, it should be seen whether the strategic documents are adopted under the appropriate procedures, so these contents are considered in the future. The collection of disaggregated data by gender and ethnicity emerged as a necessity as well.

Regarding the evaluation most observations can be emphasized. Primarily, it shows that there is no active participation of the target groups. Most deficiencies are obvious during the assessment of the implemented strategy effects. In most of the strategic documents no specific tools for assessment and self-assessment, or external evaluation are considered; no ex post evaluation is considered either; there is no mechanism or form for publishing the results of strategies or revision of the strategies; no strategic document has data collection mechanisms or a database at local level. Therefore, measures must be taken that not only the acceptance, but implementation can be measured as well, which sets a good basis for long-term work in the future.

According to the responses of the institutions, there is legislation and mechanisms for protection against discrimination in the municipality. However, first the institutions consider that legislation and institutions are not effective. However, first the institutions consider that this legislation and institutions are not effective. On the other hand, the worrying fact is that the institutions themselves do not know what internal acts or what applicable legislation for protection against discrimination is. Most answers are rather general. This means that undertaking measures for training on the applicable legislation and jurisdiction of the institutions is necessary, in order to increase the capacity of institutions to fight discrimination.

Institutions in the municipality of Tetovo are divided among themselves in their responses whether discrimination in the municipality exists or not. According to institutions, discrimination on the basis of political affiliation dominates. Most institutions work on discrimination cases and most of them receive complaints and resolve cases (and not only to register them as such).

Civil society organizations do not seem to be ready to face the challenges in the fight against discrimination. Although the municipality of Tetovo has a great diversity of civil society organizations in terms of target groups, however, they do not receive complaints against discrimination. And at the working meeting, the need to strengthen civil society organizations and their greater involvement in the field of protection against discrimination was indicated. Civil society organizations in Tetovo consider that there is discrimination in the municipality and that discrimination against Roma women, children and socially vulnerable groups dominates. Civil society organizations think that citizens are not aware of any legislation or the mechanisms for protection; that citizens do not report discrimination, pointing to the fact

that citizens either do not recognize or do not trust the institutions for protection against discrimination. Civil society organizations consider they lack capacity, although they undertake promotional measures to effectively fight discrimination. All these findings show the need for more education and awareness of citizens about legislation, institutions and mechanisms for protection, as well as greater training of the institutions and civil society organizations by providing more help from the public sector, human resources, training, networking and the like.

Finally, the need to strengthen local infrastructure on equality, especially local Commissions, which are rather weak at the moment, was emphasized.

## **7. Shtip municipality**

The Shtip municipality has 71 settlements and a population of 47 796 inhabitants, out of which 41 670 are ethnic Macedonians, 2195 ethnic Roma, 2074 ethnic Vlachs, 1272 ethnic Turks, 294 ethnic Serbs, 12 ethnic Albanians, 11 ethnic Bosniaks and 265 are the rest.

### **7.1. Strategic documents analysis in the Shtip municipality**

#### **7.1.1. Analysis of the process of strategic documents development**

In the planning process, the citizens, formal and informal target groups are involved in all planning stages and development of strategic documents (strategies, action plans, etc.). They are involved in the initiating stage, in the working groups on the development of the strategic document, and the public debates regarding the relevant draft-document.

The Shtip municipality has internally prescribed procedures in place and ISO standards. The citizens are informed on the strategic documents on the official municipal website or directly at the strategic planning office or LED. The person in charge of the strategic planning is employed at the strategic planning department and the LED, and in some instances, other policy making departments that are focused on their own area are also involved. The person in charge of strategic planning and the LED has attended many training sessions and has over 15 years of experience in this area. Some employees in the local administration have undergone strategic planning trainings, no matter which department they work in. Also, some of the local administration employees have undergone trainings in the domain of strategic planning.

In the planning process, the data are obtained from the Statistics office, the institutions' databases, as well as data from surveys.

#### **7.1.2. Contents analysis of the strategic documents**

The strategic documents are in line with the current legislation and policies on protection against discrimination and promotion of the right to equality. There are operational (annual plans) in connection with the strategic documents. There are no accurate indicators related to the activities (e.g. whether there is an increase/decrease of numbers shown in percentage). The principle of progressive implementation has been considered (bit by bit based on the indicators). All documents have been analyzed and outcomes obtained, but have not been processed in detail and numerical parameters (indicators). Some strategic documents include budget allocation and funding sources, some do not. The strategic documents have

foreseen success indicators/target success. Almost all strategic documents have foreseen partnerships and cooperation with the responsible institutions.

### 7.1.3. Implementation analysis, monitoring and evaluation of strategic documents

The strategic documents have been developed for target groups and most of the set activities are targeted for their inclusion in the implementation. The inclusion of target groups depends on the project concerned. The activities are hard to coordinate; there still lacks the level of professional cooperation in terms of the implementation.

There are no clear indicators on the implemented activities, and there are no defined monitoring mechanisms in place, that is, who and at what period of time would carry out the monitoring, and there are no monitoring tools, either. There are no clear indicators for the evaluation of the implemented activities impact. There is no ex-post evaluation and there are no set deadlines and a midterm evaluation methodology of the achieved results. A monitoring and evaluation model has not been defined, which would involve representatives of civic organizations, public expertise and stakeholders so the process would be transparent and help produce more quality outcomes that would benefit the Shtip municipality. The documentation does not show activities that are taken following the evaluation results.

### 7.2. Questionnaire responses

Six interviewees believe that, at the institutions they come from, there is an adequate and applicable legislation in the area of protection against discrimination. Half of the interviewees, that is, five of them, responded affirmatively on the knowledge of the Law on prevention and protection against discrimination. Four of the interviewees responded that there is applicable legislation in the area of discrimination.

Half of the interviewees believe that, at the municipality of Shtip, there are adequate internal acts that regulate the issue of discrimination. However, one should bear in mind here that most of the interviewees are representatives of institutions at central level that have their local offices in the Shtip municipality, and do not have sufficient insight into the internal municipal acts. Only three interviewees consider that the municipality has adequate internal acts that are aligned with the Law on prevention and protection against discrimination, but if one compares this answer to the answer of the previous question, one could conclude that their responses are based on assumptions, not on assertions, because they had earlier stated they were not familiar with the existence of internal acts. Half of the interviewees believe that the local institutions have sufficient capacities to efficiently deal with discrimination, for which they believe it is prevalent in Shtip.

Four out of ten interviewees responded that their institutions operate in the area of discrimination, even though they are all public institutions and, by default, they should carry out activities in this area in their daily operations. Only four interviewees responded that their institutions deal with issues related to discrimination, that is, they deal with complaints, analysis, trainings, etc., which is a significant number as few are those institutions that have such a mandate. However, the small number of institutions is worrying, that is, two institutions, which work in the promotion of non-discrimination since it is assumed that a great number of institutions can take preventive measures against discrimination. According to the interviewees' responses, none of the institutions does work on complaints against discrimination. Six interviewees highlighted that their role in their institution, in the discrimination

procedure, is to register the case and to forward it to the relevant institution, and none of the institutions, based on the responses, does not carry out a safeguarding function in the domain of discrimination. However, on the other hand, six responded that their institutions have a preventive role, which is highly not consistent with the low number of institutions that promote the concept of non-discrimination, which represents one of the activities in function of promotion. Four institutions have received complaints against discriminatory treatment by an employee at the institutions they work in. Nonetheless, one should bear in mind here that most of the interviewees are employed in government institutions and it is assumed that such complaints do not refer only to their employees at local offices, but to the institutions themselves in general. Six interviewees responded that their employees have attended trainings in the area of non-discrimination, which is a solid number and indicates a high interest in such trainings by both the institutions and the employees.

On the question “Which acts of the non-discrimination area are in place in your institution?”, the representative of the Pension and disability insurance fund responded that the rights deriving from the Law on pension and disability insurance apply to all regardless of their gender, race or ethnicity. Analogously to the basic law, the other acts of the Pension and disability insurance fund have been regulated. There are no municipal acts, but there is a Local action plan on equal opportunities in the municipality which addresses the issue of discrimination. The other institutions did not respond to this question, or they are only stating that there are no such acts in place. On the question: “How does your institution deal with reported cases of alleged discrimination? What does it do in such cases? The municipal representative responded that the citizens are helped to get to the relevant institution that is responsible for dealing with such cases. A small number of institutions highlight that they refer such cases to the Commission on protection against discrimination. Most of the interviewees are of the opinion there is no discrimination. The representative of the Pension and disability insurance fund states that it is solved with internal acts and the principle of equality. As mostly prevalent forms of discrimination are highlighted harassment and indirect discrimination. Only two interviewees mention indirect discrimination and harassment. Some of them responded that ethnic background and political affiliation are the most frequent basis of discrimination. The municipal representative responded that it is mostly on the basis of gender and age. Only one interviewee responded that their institution works on prevention of discrimination. The municipal representative responded that they had conducted a survey at the high schools on the notion of discrimination and how many students have been familiar with that notion. Furthermore, they had had lectures to the students on discrimination, how to identify it and how to deal with it. In the end, a manual on discrimination had been published on the topic „To familiarize the young about the concept of discrimination and their safeguards“, and it was distributed to the schools. Within the activities of that plan, training was delivered to the members of the municipal council on the notion of discrimination.

The coordinator on equal opportunities from Shtip had had a media appearance in the local media with the aim of explaining the implementation of the non-discrimination concept, as well as the successful implementation of the Law on prevention and protection against discrimination. Also, there was roundtable organized in cooperation with the Ministry of Labor and Social Policy.

Representatives of the civic associations in the Shtip municipality believe that there is discrimination and they also believe that certain groups of people are more affected by discrimination compared to other groups. Most of them believe that citizens are not familiar enough with the non-discrimination-related legislation, and the mechanisms and institutions

for the protection against discrimination. All representatives of the civil society organizations responded that citizens identify discriminatory treatment in their municipality and they have a split opinion on the fact that the citizens report cases of discrimination. There is a split opinion also on the fact that civil society organizations in the Shtip municipality have the capacities to deal with cases of discrimination, but on the other hand, they claim that their organization takes a protective and promotional position in the domain of discrimination. In the Shtip municipality, the consulted civil society organizations had received complaints on discrimination, but none of them has provided court representation to a citizen or a group of citizens.

According to the opinion of the civil society organizations, the most discriminated group of citizens in the Shtip municipality is the Roma community. All interviewed CSO-s have in their agenda the Roma community as their target group. They explain that members of the Roma community have been discriminated against since their access to public institutions is restricted, such as coffee shops, etc. Another representative of the CSO-s gave an example how a year and a half earlier two young Roma were not allowed to enter a coffee shop, supposedly there were no vacancies. Last year they had not been admitted to a swimming pool.

Representatives of the civic society organizations explain that they are involved in the area of protection against discrimination in such a manner such that they report those cases to the relevant institutions; provide for legal advice and send press releases on discrimination cases to the media. The civil society organizations believe that seminars are needed to raise the awareness of the target groups, and also media activities to reduce discrimination in the municipality. They believe that the CSO-s should do more activities in the form of campaigns and to implement more projects in the area of discrimination

### 7.3. Working meeting results

The working meeting was held in Shtip, which was attended by members of the research team and members of three civil society organizations that deal with the Roma as their target group. There were no members of the local and national institutions and other civil associations, even though they had been invited by the organizer. To this end, most of the discussion was focused on the issue with discrimination that the Roma ethnic community faces with, and how to overcome them by involving the civic sector, the municipality and the state institutions. The working meeting helped come to a conclusion that only the selected citizen associations are involved in the activities that the Shtip municipality undertakes in the process of preparation and implementation of specific activities; the municipality is interested in cooperating with the citizen associations only if it is the champion of the activity, and the project proposal should be written by a citizen association; the municipality shows no interest in solving the housing issues for the Roma and to provide an adequate road and sewage infrastructure; issues regarding the Roma segregation at school were mentioned, as a result of re-zoning, as well as a result of classifying them as children with special needs; the issue of Roma non-inclusion in the state and local administration was mentioned, too; it was pointed out that there have been several donors lately in order to animate the civil sector in the Shtip municipality. It was recommended that the municipality should be more open to the civic sector in the process of planning and implementing specific activities.

#### 7.4. Final observations

Based on the analysis of the strategic documents and the questionnaire responses, it can be concluded that there was a participatory planning process with the inclusion of the civil society organizations and the rest of the institutions. However, during the discussions with the citizen associations, at the working meeting, there was an impression that the municipality is not completely open to the planning of strategic acts. Transparency is secured by uploading the strategic documents on the municipal website and via highlighting the activities in there. It can be concluded that the strategic documents are aligned with the current legislation. The strategies consider the adoption of action plans, but some of them have a planned budget, and some don't. The success indicators have been envisaged, but there are no clear procedures on the monitoring process and short-term, mid-term and final evaluation procedure on the impact of the implemented activities.

In general, representatives of the institutions are aware of the legislation in the area of non-discrimination, but most of them do not believe in the existence of normative and institutional capacities at local level to the protection against discrimination. The small number of institutions that work on promoting non-discrimination is worrying. Few institutions have discrimination-related acts, and the adoption of the Shtip municipality action plan on equal opportunities is to be hailed. Institutions do not have sufficient capacities to deliver activities involving protection and promotion of non-discrimination. The responses of a great number of interlocutors is worrying claiming that their institutions and the municipality do not discriminate against, and those who identify discrimination claim that the most prevalent form is indirect discrimination or harassment based on ethnic or political background. The media and educational activities taken by the Commission on equal opportunities are positive.

In the opinion of the representatives of the citizen associations, there is discrimination in the Shtip municipality, and the citizens are not well informed on the legislation. Citizen associations have no sufficient capacities to have a role in the protection against discrimination and to undertake promotional activities. There are no seminars and workshops on raising awareness and capacity building for the civil society organizations and the institutions in the area of non-discrimination.

### 8. Municipality of Shuto Orizari

The Shuto Orizari municipality is located at the Skopje valley, in the north part of the Skopje City and is its integral part. It borders to the municipalities of Butel and Cucer Sandevo and has an area of 7,48 km<sup>2</sup> with a population density of 2.943,75 person/km<sup>2</sup>. Gorno Orizari is part of the same municipality. Based on the last census, the municipality has 17.357 inhabitants out of which 962 (5,5%) are ethnic Macedonians, 13.311 (76,6%) ethnic Roma, 2.594 (14,9%) ethnic Albanians, 138 (0,7%) ethnic Bosniaks, 55 (0,3%) ethnic Turks and 44 (0,2%) ethnic Serbs, 253 (1,4%) are the rest.

#### 8.1. Strategic documents analysis

Within the initial analysis, one important strategic document was studied in detail. That document is the 2014-2020 Shuto Orizari Local economic development strategy, which has been adopted by the Shuto Orizari Municipal Council.

### 8.1.1. Process analysis

The studied strategic document which was prepared by the municipality of Shuto Orizari, provides for stakeholder inclusion like the head of municipal departments and state institutions with the aim of providing accurate data, and the citizen associations and the general public, who have taken part in two workshops held in the process of strategy development. Foreign donors have initiated and supported the preparation of this strategic document, and in this case it was the Open Society Institute from Budapest.

The Local economic development strategy of the Shuto Orizari municipality has been developed by applying the concept of local planning based on the participatory principle, transparency and equality for all concerned individuals, groups, organizations, institutions and establishments in the local community and the City of Skopje. By observing the above principles it enables the municipality a sustainable economic development and improvement of the quality of life. Due to the obsolescence of some data from the State statistics office (like the 2002 population census) and in order to screen the current situation in the municipality, an official letter of request for data was sent to the following institutions: the Statistics office, the Employment agency, the Central registry, the Center for social work, the Public utility Skopje, the Public revenue department and the EVN Macedonia. Simultaneously, a field survey on the situation of the Shuto Orizari municipality was conducted. This research involved citizens and the relevant institutions, such as the elementary schools and kindergartens, the healthcare institute and the private medical institutions, the marketplace in Shuto Orizari, the national cuisine restaurant and the Inter-municipal center for social work of the City of Skopje – the Department for the exercise of rights on social and child welfare in the area of Shuto Orizari. In the period from March to May 2014, two workshops for citizens were held, and four workshops with the local authorities and representatives of institutions, with the aim to identify the issues and needs in the municipality; to do a strategic analysis of the current situation, that is, the SWOT analysis, and to define the vision and the strategic development goals. The developed Local economic development strategy includes a situation analysis in the Shuto Orizari municipality, a SWOT analysis, a defined vision and strategic objectives, as well as action plans for each identified strategic objective in order to improve the economic development of the municipality and the citizens' quality of life. The working group was made up of representatives of local institutions, other stakeholders like citizen associations and individuals.

This strategic document was adopted by the Shuto Orizari Municipal Council.

The municipality has not yet adopted a standard procedure for the development of strategic documents, that is, it has no ISO standards.

### 8.1.2. Contents analysis

The 204-2020 Shuto Orizari Local economic development strategy is predominantly focused on municipal infrastructure development, and it also gives an overview to the social image of the municipality, presenting the socially vulnerable groups, too. There are no specific non-discrimination measures or actions, or specific measures horizontally. Five specific objectives have been set 1. to improve the quality of pre-school, elementary and high school education, 2. to improve healthcare, 3. to improve social care, 4. to expand the scope of culture contents, and 5. to improve the conditions for sport and recreation for which actions and budget has been projected.



There have been attempts to put the focus on the health of women via the initiative of setting up a gynecology clinic, and raise awareness about gender-based violence and domestic violence.

The Commission on equal opportunities for women and men in the Shuto Orizari municipality is there only as a formality and has no work program.

There is a specifically set budget for the planned actions. It remains to the municipality to plan it with annual plans or via donors.

### 8.1.3. Analysis of their implementation and assessment

The strategy is operationalized via an Action plan, intervention areas, strategic objectives and specific actions. No evaluation has been done so far, and one cannot talk about the level of implementation of the strategic document as it is the first of a kind and its implementation is ongoing, but evaluation of the implemented activities so far can be done compared to the planned ones.

As for the challenges, it cannot be noted there is a progressive implementation, even though there is a projected budget for most of the actions.

There are no indications that the target groups have been involved in the implementation or the evaluation of the strategic documents.

The strategic documents do not foresee carrying out an evaluation of the strategic documents implementation via self-evaluation. External evaluation, ex-post evaluation, nor do they envisage persons/institutions in charge of that evaluation.

## 8.2. Situation analysis

### 8.2.1. Questionnaire responses

The questionnaire analysis helps conclude that the institutions and the civil society organizations share identical positions on the existence of discrimination in the Shuto Orizari municipality, as well as on the dysfunctionality and efficiency of the institutional infrastructure in the fight against discrimination at local level. Only one institution responded that it is familiar with the Law on prevention and protection against discrimination, and that the current legislation and mechanisms are not effectively applicable. Both the institutions and the civil society organizations point out the following most prevalent forms of discrimination: direct and indirect discrimination, harassment, and instruction to discrimination. As for the discriminatory basis, the most prevalent one is on the basis of ethnicity, handicap and sexual orientation, but on political affiliation, too.

On the other hand, all civil association organizations believe that there is discrimination in the municipality, which indicates the high awareness and identification of discrimination as a phenomenon. In addition, the CSO-s believe that certain groups, like the Roma who have a lower social status, the persons with impairment, the women, the socially endangered groups, the LGBTI community, the persons with certain political affiliation, are mostly affected by discrimination. All analyzed institutions, the elementary school, the kindergarten, the

Center for social work, and the healthcare institute believe that there is no applicable legislation on protection against discrimination in the municipality, as well as adequate local institutions that would effectively deal with discrimination. On the other hand, all civil society organizations believe that the citizens in the municipality are not familiar with the mechanisms and institutions dealing with discrimination and that there is a high level of underreported cases of discrimination. In addition, the civic sector is aware that the existing civil society organizations in the municipality have no capacities (financial, institutional and human) to deal with cases of discrimination and their further forwarding to the relevant institutions.

There are no internal acts at any of the institutions (or they are not aware of their existence) that regulate the issue of discrimination. Both the kindergarten and the school refer to the Law on social protection, the Law on child protection, etc. This prevents the systemic approach from dealing with the issue of discrimination at local level. Most analyzed institutions and civil society organizations believe that they work on promotion and protection of the concept of equality and prevention from discrimination. Most institutions believe that they do not have the mandate to deal with complaint and they do not give further explanations how they deal with the reported cases of alleged discrimination, that is, they have not received any complaints.

None of the institutions believes that they had ever discriminated against, nor received any complaints against discriminatory treatment by an employee at the relevant institution, and all institutions have attended training on protection against discrimination. Ditto, none of the civil society organizations has delivered any specific activities in the area of discrimination, except for attending trainings delivered by various organizations at national level.

The civil society organizations and the institutions believe that in order to improve the situation in the municipality of Shuto Orizari in the part of reducing discrimination, a systemic approach is necessary, not at municipal level only, but also at national level via improving their image and educating them on the right treatment of those turning to the municipal institutions and face with discrimination by the same institutions only because they come from the municipality of Shuto Orizari. Ditto, it is mentioned that the civil society organization need to be more active and to reach to the institutions as partners in the protection of discrimination and to act jointly in this area.

#### 8.2.2. Working meeting results

The capacity assessment workshop for the various stakeholders in the fight against discrimination in the Shuto Orizari municipality was held at the premises of the kindergarten on 28 October 2016. Eight (8) representatives of the municipal administration (head of departments and institutions at local level such as the elementary school, kindergarten), and the civil sector representatives attended the workshop. The findings of the initial analysis were briefly presented at the workshop.

Based on the discussions, it can be concluded that the citizens believe there is discrimination, but they don't know where to turn to, which leads to the conclusion that the people are already aware that apart from being discriminated against on ethnic basis, they are also discriminated against on other basis, too (social status, gender/sex, etc.). Discrimination is increasingly being identified thanks to the various training sessions which helped understand better the notion.

One of the issues brought up was the discrimination against the Roma that is, returning them from border crossing points, so they have to obtain employee certificates when leaving the country as a guarantee they will return.

There is also discrimination among the institutions themselves (e.g. they call the municipal employees as Shutkari (a humiliating name)). What was perceived by the participants was that the main “discriminators” were people from lower positions in the institutions. In this context, trainings on protection against discrimination are necessary for the employees in the state administration, as well as banks, hospitals, shops, etc., and training for employees at the service sector, both the public and private sector. In many institutions, if the employees make a “mistake”, they are sent to the local offices of the Shuto Orizari municipality, as a disciplinary action.

It is interesting to train some of the civil organizations on discrimination simulations as a tool to identify discrimination. In addition, it is never enough to work on raising awareness about the phenomenon of discrimination, stereotypes, prejudice and their impact.

In terms of children, it is necessary to provide for life conditions for the most vulnerable categories of citizens (there are 100-150 children coming from socially endangered families). A special form of discrimination at schools is based on social status, and a lot of work should be done with the parents of those school children. It is necessary to find a systemic solution to overcome the gap and to enable access to kindergartens and schools for the socially vulnerable categories of people.

### 8.3. Final observations

The Shuto Orizari municipality is completely open to cooperation with the civic sector, which is quite significant given the developed civic sector in the municipality. Capacity building is necessary for both parties via common actions and ongoing cooperation. The civil society organizations should reach the institutions, which are completely open to cooperation.

On the other hand, the municipality does not have yet a standard and target-based planning and implementation of activities and measures set in the strategic documents and the local action plans. It is recommendable to overcome this situation via an inclusive implementation based on ISO standards and prescribed procedures, in the next planning cycles. Also, the civic sector can be involved in this sector.

There is no specific program goal in any of the strategic documents that has to do with a database set up, update and management. A database creation and statistical data collection is recommended in order to ascertain whether the analysis of the implementation of these documents is evidence-based.

The only available strategic document on the municipal website has no progressive implementation. Its implementation is recommended through intensification of cooperation with the civic sector. Furthermore, development of an Operational program is recommended for the Commission on equal opportunities for women and men, and undertaking specific initiatives under its powers.

There is no monitoring and evaluation system for their implementation. The recording process has room for improvement. Introduction of monitoring and evaluation protocols is recommended for the implementation of the municipal strategic documents, as well as promoting the recording process by introducing a unified standardization for them.

Therefore, firstly an evaluation of the current implementation of the existing strategic document is necessary. Secondly, cooperation among the civil society organizations and the institutions should be established through the proposed common activities, and at the same time, actions on developing strategic documents should be taken in which the principle of equality and non-discrimination shall be integrated. Thirdly, support of the Commission on equal opportunities is needed for the development of their operational program, as well as to promote it among the local population since the gender based issues are not on their focus at all, even though there are many activities of the civic sector at national level.



## IV. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

### *Conclusions:*

- In all the municipalities that have been involved in this analysis, even though at different level, there is openness to cooperation with the civic sector. Yet, one can conclude that there is a problem with the inactivity of the civic sector which directly affects the planning and monitoring processes of the strategic documents implementation in the municipalities. Ditto, neither the business community, nor the neighborhood communities are involved in a great number of municipalities,
- The local neighborhood communities represent the most fundamental form of democracy and a place where the citizens can be consulted in the strategic planning process, but also are involved in the process of the implementation of the strategic documents. If one compares their operation following the adoption of the Law on local self-government in 2002 and the previous model of neighborhood organization, one can conclude that the former neighborhood communities had greater functions, and one of the reasons for that is that they have a status of legal entity.
- During implementation, at most working meetings, it was established that the civic sector is highly inactive and the participatory and political approach of the citizens is very low in the creation of the local public policies. This has mainly to do with specific target groups who represented being more subject to discrimination.
- Various forms of citizen information tools are noted in the municipalities, such as: electronic and printed annual reports, public debates, press conferences by the Mayor and councilors, municipal newspaper, website, communiques and information feeds on the local TV and radio stations, open municipal council and commissions' sessions. Yet, it was noted that these citizen information forms are not used in their full capacity and they differ from one to another municipality.
- From the working meetings and the insight of the websites, it was established that in most cases, the draft motions adopted by the municipal council are not reviewed by the general public so that they give feedback, as a stakeholder participatory process. This also refers to the draft strategic documents and the rest of the documents that should be adopted in favor of the strategic documents implementation.
- In part of the municipalities, even though there are already several strategic documents in place, they are not available on the municipal websites and the citizens have no possibility to get to know the contents of such documents, at least following their adoption.
- At the bilingual municipalities, there is a tendency of unavailability of the strategic documents in the languages of the other ethnic communities that live in the municipality. Most municipal websites are monolingual; either in Albanian or Macedonian language, and they do not represent a media tool for all the citizens of the municipality. Hence, apart from violating the Law on the use of languages, it misses the opportunity to transparently and adequately inform their own citizens.

- The strategic documents of the municipalities, which are subject of this analysis, in principle span single target groups, and there is no mainstreaming of more target groups that could be subject to discrimination. In addition, there is no integration of the non-discrimination and equality principle in the local policy making and implementation of strategic documents. The non-discrimination and equality principle itself is contained in specific strategic documents in some of the municipalities, but in the process of translating the strategic goals into activities, they are defined as social measures aimed at single target groups (e.g. the Roma, persons with disabilities, etc.).
- Inconsistency of the local strategic documents with the national strategic documents has been established.
- There is no analysis of the specifically set measures that would have an adequate impact on the target groups. There is no impact assessment and there is no quality evaluation of the implemented measures. In addition, the selection of certain target groups in the needs analysis process is not sufficiently transparent and predictable.
- In most municipalities there are no special strategic documents in relation to the other vulnerable groups but the Roma and somewhat the women and the socially excluded groups, subject to discrimination. A great part of generic strategic documents are missing such as those related to the local economic development, and a non-discrimination based access.
- None of the analyzed municipal strategic documents contains a specific program objective in relation to a database set up, update or management. The use of statistical data is necessary in the preparation of strategic documents in order to have a quality text, particularly while identification of the municipal problems, and the subsequent analysis of the process itself.
- A special attention was given to the lack of cooperation in the data exchange among the LSGU-s and the state bodies, and the lack of a database based on several criteria, which could serve to create documents based on the non-discrimination concept (ethnic background data, gender, age, handicap, etc.).
- At most of the analyzed strategic documents there are indicators that are neither measurable, nor can they measure the success of the implemented activities. Very often, the indicators have been defined in the form of verification tools.
- A high level of non-implementation of activities is noted, which have been set in the strategic documents due to the lack of budget. It still remains a challenge to obtain specific budget for the actions set in the strategic documents of all municipalities under this study. The municipalities have not developed a procedure confirming that budget planning is in line with the adopted strategies, and there is no procedure guaranteeing that the budgets have been defined, including the non-discrimination principle.
- Some of the municipalities have no Operational program in place for the local missions on equal opportunities for women and men, as well as on taking specific initiatives under their powers. The municipalities that do have an annual operational program have not consulted it with the citizens. Based on the discussions of the working meeting, it was established that these commission do not play their real role, that is, to

analyze and improve the strategic documents in terms of guaranteeing equal opportunities.

- Most of the municipalities under this study lack a monitoring and evaluation of project implementation.
- The documentation process has room for improvement in all municipalities under this study.

### ***Recommendations:***

- Municipalities should go on with the practice of openness towards the civic sector and the good cooperation with all stakeholders in the development of strategic documents/local action plans, including the civil society organizations, the business sector and the neighborhood communities.
- Revision of current strategic documents by the municipalities in a wider participatory process is recommended, especially of those whose implementation deadline is over
- It is recommended that, in the next planning cycles, the municipalities should introduce a standardized and/or written (formal) procedure of cooperation and on informing the citizens. This would harmonize and simplify the structure of development planning of the municipalities.
- Urgent website update with strategic documents and information in all the languages of the communities living in the municipalities is recommended.
- The municipalities must apply a wide participatory approach in defining the key priorities in the strategic documents/local action plans, including the participation of the target groups and end users.
- To promote the availability and information of all citizens about the strategic documents/local action plans.
- It is recommended that the Ministry of Local Self-Government in cooperation with the ZELS (Association of municipalities) should develop a draft-rulebook on providing transparency in the operation of the Municipal Councils.
- It is recommended that the municipalities define a possibility on their statutes so that persons of the local expert public are members, with the right to vote, in the commissions, and these members would be nominated by the Municipal Council. Also, it is recommended that the commissions are open to the representatives of the civic and business sector when developing strategic documents in order to develop a debate among the stakeholders and the local policy makers.
- The budget planning should be transparent to the representatives of the civic sector in order to reflect the citizens' needs in terms of implementing several strategic objectives, including budget planning, based on the principle of non-discrimination and equal opportunities.

- The municipalities should implement a standardized and target-oriented approach towards planning and implementation of actions and measures set out in the strategic documents/local action plans.
- The local strategic documents should be aligned with the national strategies on specific issues, including wider expert groups on non-discrimination and equal opportunities, and looking at the already adopted action plans.
- It is necessary to encourage the direct form of democracy, such as the citizen initiatives and the citizen meetings for making their proposals, both on general decisions made by the municipal council, and for the strategic documents and operational plans for their implementation. These forms of direct democracy are necessary to be applied by the specific target groups, which are subject to frequent discrimination.
- The local self-government units and the Ministry of Local Self-Government in cooperation with the ZELS (Association of municipalities) is recommended to implement public awareness activities for citizens' more active involvement in the decision making process at local level, explaining the forms of inclusion in the planning and implementation processes, as well as the significance of the local neighborhood communities if the level of participation is higher. A special recommendation refers to the implementation of a specific target group campaign, which could be potentially discriminated against, for their higher inclusion in these processes. A greater collaboration of the Commission on protection against discrimination with the units of self-government is recommended in the design and implementation of this type of activities.
- At a great number of municipalities it was established that the development of the strategic documents is a kind of technical support by the international programs without a higher involvement of the local administration. A further support to these processes is necessary, via capacity building of the local administration in the domain of strategic planning and management, and the domain of human rights. The Ministry of Local Self-Government in cooperation with the ZELS is recommended to implement knowledge and awareness raising activities of the local officials, that is, the mayors and the municipal councilors, as well as the employees at the municipal administration on the strategic planning models and citizen participation. The ZELS in cooperation with the Commission on protection against discrimination is recommended to implement training on non-discrimination for the local administration and the mayors, and the municipal councilors.
- It is recommended that the strategic documents involve more target groups, including mainstreaming of the specific groups, and the principle of non-discrimination.
- In addition, inclusion of the non-discrimination and equality principles in the values of each local strategic document is recommended.
- Definition of measurable indicators that would be gender-sensitive would have timeframes, relevant institutions appointed and budget allocated in the strategic documents/local action plans is recommended.
- Overcoming the lack of funds for the foreseen activities in the future is recommended, so that in the preparation of the next strategic documents there should be a specific



financial construction and source of funding for each activity. It is recommendable to have diverse sources of funding. At the same time, use of external expertise for the preparation of projects in accordance with those activities is recommended.

- Upholding the principle of progressive implementation of the set measures in the strategic documents/local action plans is recommended.
- Defining program objectives in the strategic documents in relation to the database set up, update and management is recommended.
- Database and statistical data collection is recommended in order to ascertain whether the analysis of the implementation of the strategic documents is evidence-based for some of the issues, and for the rest it could be sought from other sources (e.g. the State statistics office).
- Development of operational programs for the local commissions on equal opportunities for women and men, and their undertaking specific initiatives under their powers is recommended.
- Improvement of the mechanisms for inter-sector information of the municipal employees on the processes, adopted documents at local level, and the responsibilities of the municipal administration in terms of enabling better services to the citizens. Establishing protocols on knowledge transfer and management of the lessons learned is recommended.
- Introduction of monitoring and evaluation protocols on the implementation of the strategic documents and the local action plans in the municipalities is recommended, as well as promoting the documentation process by introducing a unified standardization for them. Ditto, foreseeing an internal and external evaluation for the implementation of the local documents depending on the need of that document, and external evaluation for the strategic documents is recommended.
- Freedom of association allows the registration and operation of more citizen associations that safeguard the interests of a group that could be subject to discrimination. Preparation of recommendations by the Units of local self-government is recommended, which would include precise and clear criteria on the appointment of members of the civil associations as their partners for the delivery of specific projects. It is necessary to define the partner appointment procedure for the civil associations with a tendency it includes a greater number of people.

## REFERENCES

Стратегијата за локален економски развој на општина Прилеп за периодот 2014-2020 година Available at: <http://www.prilep.gov.mk> [retrieved: 20 Oct 2016].

Стратегијата за Ромите на општина Куманово. Available at: <http://kumanovo.gov.mk> [Retrieved : 20 Oct 2016].

Стратегија за развивање на мултикултурниот дијалог во општина Гостивар. Available at: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Retrieved: 22 Oct 2016].

Локален Акциски план за вработување 2014-2017 Available at: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Retrieved: 21 Nov 2016].

Локалната стратегија за ХИВ. Available at: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Retrieved: 2 Nov 2016].

Стратешкиот план на локалниот економски социјален совет Available at: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Retrieved: 2 Nov 2016].

Стратегија за справување со корупција 2014-2017 Available at: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Retrieved: 2 Nov 2016].

Локална младинска стратегија на општина Гостивар 2014-2017. Available at: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Retrieved: 2 Nov 2016].

Стратегија за Комисијата за еднакви можности на жените и мажите на општина Тетово Available at: <http://www.tetovo.gov.mk>. [Retrieved: 2 Oct 2016].

Стратегија за родова еднаквост на општина Тетово Available at: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Retrieved: 2 Oct 2016].

Стратегија за маргинализираните деца Роми Available at: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Retrieved: 2 Oct 2016].

Стратешки план за подобрување на меѓукултурното разбирање во општина Тетово 2015-2018 Available at: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Retrieved: 2 Oct 2016].

Локалната стратегија за млади на општина Тетово 2015-2020 Available at: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Retrieved: 2 Oct 2016].

Стратегија за развој на полицијата 2016-2020 Available at: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Retrieved: 2 Oct 2016].

Акциски план за Тетово за Стратегија за жртви од семејно насилство Available at: <http://www.tetovo.gov.mk>. [Retrieved: 2 Oct 2016].

Стратегијата за одржлив развој на општина Тетово Available at: <http://www.tetovo.gov.mk>.

mk . [Retrieved: 2 Oct 2016].

Стратегија за рурален развој на општина Тетово 2015-2018. Available at: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Retrieved: 2 Oct 2016].

Анализа за степенот на имплементација на Законот за еднакви можности на жените и мажите, Министерство за труд и социјална политика, Скопје, June 2011.

Анализа на практичната примена на Законот за спречување и заштита од дискриминација, Шелтер - центар, Скопје, 2013.

Bayefsky A.F., The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law, 11 Human Rights Law Journal 1, 1990.

ECtHR, Thlimmenos v. Greece case, Reports 2000-IV, 6 April 2000.

Закон за еднакви можности на жените и мажите, „Службен весник на РМ“, бр.6/2012. Available at: <http://www.slvesnik.com.mk> [Retrieved: 20 July 2016].

Закон за спречување и заштита од дискриминација, „Службен весник на РМ“, бр.50/2010, од 13 април 2010 година. Available at: <http://www.mtsp.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Retrieved: 30 Aug 2016].

Јовановска-Брезоска, Е., Еднаквоста како основно право – со посебен осврт на практиката на Европскиот суд за човекови права во однос на заштитата од дискриминација, Скопје, 2011.

Локален акционен план за еднакви можности и не-дискриминација 2015/2016 година, општина Битола, 2015 година. Available at: <http://www.bitola.gov.mk>. [Retrieved: 5 Oct 2016].

Акционен план за оддржливост на програмите за ХИВ и туберкулоза - 1 January 2014 - 31 December 2016 Available at: <http://www.bitola.gov.mk> . [Retrieved: 5 Oct 2016].

Стратегија за млади на општина Битола 2014-2019 година Available at: <http://www.bitola.gov.mk> . [Retrieved на: 5 Oct 2016].

Стратегија за развој на волонтерството во општина Битола 2015-2018 година. Available at: <http://www.bitola.gov.mk> . [Retrieved на: 5 Oct 2016].

Стратегијата за локален развој на општина Битола за периодот 2014-2018 година Available at: <http://www.bitola.gov.mk> . [Retrieved на: 5 Oct 2016].

Стратешкиот план за локалниот Економско социјален совет на општина Битола 2013-2017 година Available at: <http://www.bitola.gov.mk> . [Retrieved на: 5 Oct 2016].

Локален акционен план за лица со инвалидност на општина Штип за период 2011/2018 година, општина Штип, 2011. Available at: <http://stip.gov.mk>. [Retrieved: 5 Nov 2013].

Локален план за акција за имплементација на Декадата на Ромите во Берово за периодот 2012-2015, општина Берово, 2011 година. Available at: <http://www.berovo.gov.mk>. [Retrieved: 11 Oct 2016].

Националната стратегија за изедначување на правата на лицата со инвалидност (ревидирана) 2010-2018, Министерство за труд и социјална политика, 2009. Available at: <http://www.mtsp.gov.mk>. [Retrieved: 18 јули 2013].

Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија 2010-2020, Министерство за труд и социјална политика. Available at: [http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=BD\\_66FCC3A7FBCB47AB9150\\_CBFEC-D2C96](http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=BD_66FCC3A7FBCB47AB9150_CBFEC-D2C96). [Retrieved: 18 July 2013].

Попоска, Ж., Дискриминација по основа на хендикеп во меѓународното право за правата на човекот, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје, Правен факултет „Јустинијан I“, 2012.

Попоска, Ж., Кадриу Б., Коцевска Л., Кочоска Е., Анализата на дискриминациските практики во областа на вработувањето и работните односи, Полио плус, Министерство за труд и социјална политика, Македонски центар за меѓународна соработка и Комисијата за заштита од дискриминација, 2013.

Пот-стратегијата за рурален развој на општина Битола 2008-2013 година, општина Битола, 2008 година. Available at: <http://www.bitola.gov.mk>. [Retrieved: 7 Nov 2013].

Пот-стратегијата за рурален развој на општина Штип 2012-2017, општина Штип, 2012. Available at: <http://stip.gov.mk>. [Retrieved: 5 Nov 2013].

Правилникот за работа на Комисијата за односи меѓу заедниците, општина Теарце. Туристички Акционен план за општините Штип и Карбинци за 2009/13 година, општина Штип, 2009 година. Available at: <http://stip.gov.mk>. [Retrieved: 5 Nov 2013].

Програма за енергетска ефикасност на општина Штип 2011 – 2016, општина Штип, 2011. Available at: <http://stip.gov.mk>. [Retrieved: 5 Nov 2013].

Профил на општина Битола. Available at: <http://www.bitola.gov.mk>. [Retrieved: 1 Nov 2016].

Профил на општина Гостивар. Available at: <http://www.gostivari.gov.mk>. [Retrieved: 1 Nov 2016].

Профил на општина Штип. Available at: <http://www.stip.gov.mk>. [Retrieved: 1 Nov 2016].

Стратегијата за локален економски развој на општина Штип 2012-2017, општина

Штип, 2012. Available at: <http://stip.gov.mk>. [Retrieved: 5 Nov 2016].

Стратегија за родова еднаквост 2013-2020, Министерство за труд и социјална политика, 2013. Available at: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> [Retrieved: 21 Oct 2016].

Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање во Република Македонија 2012-2017 Available at: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> [Retrieved: 23 Oct 2016].

Оперативен план за 2013 година за имплементација на Стратегијата за родово одговорно буџетирање на Република Македонија 2012-2017 Available at: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> [Retrieved: 22 Oct 2016].

Оперативен план за 2015 година за имплементација на Стратегијата за родово одговорно буџетирање 2012-2017 Available at: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> [Retrieved: 22 Oct 2016].

Националниот план за акција за родова рамноправност и Оперативен план за имплементација на Националниот план за акција за родова рамноправност за 2012 година Available at: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> [Retrieved: 21 Oct 2016].

Национална стратегија за еднаквост и недискриминација по основ на етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и пол Available at: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> [Retrieved: 23 Oct 2016].

Оперативен план (2013) за имплементација на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација по основ на етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и пол за 2012-2015. Available at: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> [Retrieved: 23 Oct 2016].

Национална стратегија за еднаквост и недискриминација 2016-2020 Available at: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх> [Retrieved: 24 Oct 2016].

Стратегија за социјално вклучување, социјална заштита и намалување на сиромаштијата, општина Берово, 2011 година. Available at: <http://www.berovo.gov.mk/images/socijalno.pdf> [Retrieved: 1 Oct 2016].

Стратегија за локален економски развој на општина Берово за периодот 2014-2019 година Available at: <http://www.berovo.gov.mk> [Retrieved: 1 Oct 2016].

Потстратегија за рурален развој на општина Берово 2008 – 2013 Available at: <http://www.berovo.gov.mk> [Retrieved: 1 Oct 2016].

Стратегија за локален економски развој на општина Шуто Оризари за периодот 2014-2020 Available at: <http://www.sutoorizari.gov.mk> [Retrieved: 1 Oct 2016].



# Lokalno strategijakere dokumentongi analiza aspektostar katar nadiskriminacija thaj jekhipe

Editori: Asocijacija vash e Demokratikani Inicijativa

Kerdini kotar e: D-r. Žaneta Poposka

D-r. Jovan Ananiev

M-r. Nataša Amdiju

Translacia , Lektura: Konsonant ND, DOOEL

Dizajno, editeribe thaj printibe: InBOX Studio

Tiraži: 500

Noemvri, 2016 berš

Pali akija publikacija terdžola numa i Asocijacija baši Demokratikani Inicijativa thaj ko jekh vakti na sikavela e Europutne Unijakere dikhiba.





## SO KA ARAKHEN KO LIL

|  |         |
|--|---------|
| <i>Rezime</i>  | 231     |
| <i>Avguno lafi</i>   | 233     |
| I.    Analizakoro subjekti   | 234     |
| II.   Metodologija   | 236     |
| III.  Lokalno strategijakere dokumentongi analiza aspektostar katar nadiskriminacija<br>thaj jekhipa | 239     |
| IV.  Klidaripa thaj rekomandacije  | 290     |
| <br><i>Bibliografija</i>   | <br>296 |

## REZIME

O keripe e analizakoro baš e lokalno strategijakere dokumentija aspektostar baš o nadiskriminacijakoro principi thaj jekhipe ko ofto (8)komune ki republika Makedonija, ikljovela proektetar „O civilno sasoinnipe ki akcija baš o jekhipe“, kerdino kotar e Asocijacija baši demokratikani inicijativa (ADI) Gostivar, ko partneriribe e Centrosar baši Romano khetanipe (DROM) Kumanovatar thaj e Asocijacija Inicijativa baši socijalno preiranibe (InSoK) Skopjatar. E proekteske vast dengja pes katar e IPA Nacionalno programatar baši tranzicijakoro pomaškeribe/arka/ thaj institucijengoro vazdipe 2011, Granteskiri šema “Durederutno buhljaripe thaj finansijakoro vazdipe ko civilno sasoinnipe“-EuropeAid/136-625/ID/ACT/MK. O proektai si finansirimo kotar e EU Delegacija kerdino kotar o Sektori baši centralno finansiribe thaj phangle lafija, e Ministeriumestar baši finansije thaj o Generalno Sekretarijati ko M.K. Radža/Gaverno/.

I analiza si kerdi kotar o juli dži ko noemvri 2016 berš trine avtorengere grupatar, d-r Žaneta Poposka, d-r Jovan Ananiev thaj m-r. Nataša Amdiju, angažirime konsalting kompanijatar, Evroputni buhljaripaski agencija (EBA).

E analizakiri buti sine te mapirinel ko jekh than e halija baši lejbe o principi ki nadiskriminacija thaj jekhipe ko lokalno strategijakere politike ko epta (8)komune ki Republika Makedonija save nisi javereder demografikano, ekonomikano thaj socijalakoro bajraripe/buhljaripe/. Dureder, e halengiri analiza e praktikencar baši sako jekh komuna ulavdo, savi so ka del droma te pharugel pes I lokalno praktika ko avutne ciklusija kotar e strategijakoro planiribe, resarinasar te nakhaven pes e akanutne problemija khetane e civilno sektorestar.

I analiza kergja pes sostar khamela sine pes jekh praktikengoro vužo prezentiribe ko lokalno mascara trujal o them, deibe rekomandacije baši lakoro bajraripe, džaindoj kotar o principi baši nadiskriminacija thaj jekhipe, thaj planiribe khetanutni akcija e lokalnone civilno organizacijencar, save so ka preiranen pes ko konkretno planija baši akcija ki sako jekh komuna so sine astardini akale akcijasar.

Te kerel pes i analiza, lijem metodologija savi so kombinirinela: dikhibe upral i literatura/dokumentija thaj khedipa baši sako jekh komuna kerdine ulavde ko sa e komune. I inicijalno analiza ulavdi baši sako jekh komuna kergja pes upral e funda kotar bajrardine indikatorija e angažirime ekspertondar te šaj te dikhel pes I diskriminacija ko lokalno nivo, ko buteder areje.

E analizatar šaj te ulaven pes akala klidaripa/konkluzije:

1)Ki sako jekh komuna, kobor te ovel ko javereder niveli, isi phutaribe baši kooperacija e civilno sektorestar, numa na dikhela pes nisavo aktiviteti e biznis khetanipasar, ja palem e lokalno khetanipencar. Ko jekh kotar komunendar šaj te dikhel pes biaktivno civilno sektori thaj harno nivelo kotar e manušengiriri participativno politikane kulturasar ko kreiribe e lokalno publikane politikengo.

2)E komunengere strategijakere dokumentija save so si e analizakiri tema, ko principi, lela ulavde ciloskere grupen thaj nane khuvibe ko generalno bukja (mainstreaming) butedere grupenge save so šaj te oven teli diskriminacija. O principi baši na-diskriminacija thaj jekhipe, korkori peske, šaj te arakahel pes ko nesave strategijakere dokumentija thaj ko aktivitetija, save so si definirime sar socijalno aktivitetija baši nesave resarinaskere grupe (sar missal Roma, manuša saven so isi nesavo hendikepi thaj javera).

3)Ko majbaro numero kotar e analizirime komune, nane olen sistemi baši dikhibe thaj digre baši realiziribe.

4) Ko dokumentiribaskoro procesi isi than baši lačharibe ko sa e analizirime komune.

5) E komisijen baši jekha-jekh šajipena maškar e murša thaj džuvlja, nane e čačune rola ko komune, thaj javere lafencar, našti te analizirinen thaj te lačharen e dokumenton kotar o aspekti baši garantiribe e nadiskriminacijakiri thaj jekha-jekh šajipena, sar te keren decizija baši nesave bukja.

Džaindoj pali akava, e avtorija denge nekobor rekomandacije:

1) E komune te džan dureder e praksasar baši phutaribe anglal o civilno sektori thaj te džan dureder e lače kooperacijasar sa e akteroncar, kana ka keren pengere strategijakere dokumentija/lokalno akcijakere planija, leindoj akate vi e civilno rganizacijen, biznis sektore thaj e lokalno khidipenen. Ko avutne planiribaskere ciklusija, dela pes rekomandacija, e komune te keren pengeri standardizacija ja palem hramome (formalno) procedure baši kooperacija thaj manušengoro informiribe. Agjare, ka ikerel pes jekh, thaj i struktura ka ovel lokheder baši planiribe ko komune.

2) E komune te keren standardizirime thaj resarin-targetirime metodologija ko planiribe thaj e aktivitetongoro keribe ko stretegijakere dokumentija/lokalno akcijakere planija. E planiribaskoro procesi te lel andre vi e civilno rganizacijen thaj e biznis sektore, sar vi e lokalno khedinen, thaj te ikerel direktno kontakti baši komunikacija e lokalno manušencar. Baši nesave phučiba, e lokalno strategijakere dokumentija te harmonizirinen pes e nacionalno strategijencar, leindoj vi buhleder ekspertongere grupen baši e nadiskriminacijakor thaj jekhipaskoro phučibe.

3) Dela pes rekomandacija e strategijakere dokumentija te len buteder resarinaskere grupen, leindoj kate vi o šajipe baši bareder thavdipena (mainstreaming) e specifikane grupengo thaj te lel pes o principi baši nadiskriminacija. Dureder, del apes rekomandacija te lel pes o principi baši nadiskriminacija thaj jekhipe ko moljaripa/kučipa/ andre ko sako jekh lokalno strategijakoro dokumenti so kerena e komune. Sa akala preparacije khamela pest e keren pes upral partitiribaskoro principi thaj te len andre adalen so si dukhavde e problemosar, thaj sa adava kehtane e civilno sektosesar.

4) Rekomandacija si vi te keren pes data baze informacijendar thaj te kheden pes statistikane informacije resarinasar, te dikhel pes si vaj na i analizakerdini upral e faktija, kana kerena pes e strategijakere dokumentija. Sa akala informacije šaj te oven khedime ki kooperacija e civilno rganizacijencar, leindoj vast katar e turlije donatorija.

5) Dela pes rekomandacija te len pes protokolija baši dikhibe thaj moljaripe baši e strategijakere dokumentija thaj lokalno akcijakere planengo ko komune, sar vi te bajrarel pes o dokumentiribe e procesongo, leindoj unificirime standardizacija. Džaindoj dureder, dela pes rekomandacija te šaj angleder te dikhen pes andruno thaj avrutno moljaripe, te šaj te realizirinen pes e lokalno dokumentija, te isi gasavo trubujipe, sar vi te kerel pes avrutno dikhibe thaj moljaripe.

**Lulzim Haziri**

Egzekutivno šerutno

Asocijacija vaš e demokratikani inicijativa

## AVGUNA LAFI

Generalno o jekhipe si fundavno principi baši manuškane nijamija/hakaja/čačipa/savo so fundirinela pes upral e jekha-jekhmoljaripe thaj baripe baši sa e manuša. Akava principi si artukulirime ko sa e maškarthemutneinternacionalno/ thaj regijakere dokumentija baši manuškane hakaja. Kana vakeraja baši jekhipe, khamela te kerel pes diferencija maškar o formalno jekhipe thaj o materijalno jekhipe. Javere lafencar, o formalno jekhipe, ja palem sar so vakerela pes, kanununesar sigurimo jekhipe, haljovela formalno prendžaripe kaj sako jekhe manuše isi jekha-jekh hakaja thaj tromalipa/slobodije/, save so si garantirme kanunesar thaj save so ka keren pes mamuj sako jekh manuš kotar e themeskere institucije. Gasavo jekh jekhipe, gindinela pes kaj kerela pes, džikote isi kanuneskoro fremi/pervazi/ koleste sa e manuša si jekh anglal o kanunija thaj šaj te len pengere hakaj vi slobodije, bizi te dikhel pes o rezultati kotar adava kanuni, ja palem, javereder vakerindoj, te čhudel pes ki rig vi e indirektno diskriminacija. (Poposka, 2012, patrina29-31).

Javere rigatar, o materijalno jekhipe, so lela buhleder eksplanacija baši o lafi jekhipe, haljovela kanuneskoro jekhipe ko sakodiveseskoro dživdipe, thaj e rezultatija thaj e efektija ikljovena kotar e kanunengoro praktciribe, e politike thaj e kanunija na trebno te oven diskriminiribaskere. Specijalno lena pes ki godi e javeripa so isi e protektirime grupen sar so si, e phare/khamne/ manušnja (te kergem lafi baši i relacija murša džuvlja sar nesavo hendikepi). Ake adaleske, o materijalno jekhipe sikavela e šajutne efekten kotar e bilačo formalno jekhipe, ja palem kanuneskoro bijekhipe. E demokratikane sasoinpaskiri resarin sit e andel dži ko, anglal sa, materijalno jekhipe (Jovanovska-Brezoska, 2011, patrin16).

Konceptualno dikhindoj, o jekhipe thaj o nadeipe ki diskriminacija, šaj te dikhen pes sar pozitivno, numa vi negativno formulacija baši jekh principi (Bayefsky, 1990, patrin 1). Vi adava so e legalno instrumentija si formulirime te phenen so našti te kerel pes, javere lafencar našti te kerel pes i diskriminacija, akava stopiribe si baši adava te sigurinel pes o ideali baši jekhipe, so si, javere rigatar akale storporibaskiri resarin. Dureder, dikhindoj eksperienatar, trujal e adalateskiri/krisakiri/ praktika ko internacionalno/maškarthemutne/adalateskere instance, šaj te klidarel pes kaj e principija baši jekhipe thaj diskriminacijakoro stopiribe, na rodena numa jekha-jekh tretmani ko nesave situacije, numa rodena vi javereder dikhipe upral e javereder situacije (Evropakoro adalati baši manuškane nijamija, o adalateribe Thlimmenos, 2000, paragrafi 44 adalatkeribastar), ko adava, vakerindoj i resarin kotar o andtidiskriminacijakoro kanuni, so nane numa jekhipe ko šajipena, numa si vi jekhipe ko agoruno rezultati.

Kana kerela pes lafi baši themeskere kanunija, ko akala nekobor nakhle berša o them kergja antidiskriminacijakoro kanunalo pervazi savo so šaj te lel pes sar relativno solidno funda upral savi so khamela te kerel pes e adalateskiri praktika legardini kotar o Kanuni baši stopiribe thaj protektiribe diskriminacijatar (Poposka, Kadriu, thaj Kočoska, 2013, patrin 17).

## I. ANALIZAKORO SUBJEKTI

Ko avdisutno dživdipe, i diskriminacija si koncepti save so nane fiksne thaj konstantno hone/granice/ thaj sar gasavo fenomeni khamela te analizirinel pes. I legalno definicija baši diskriminacija haljovela najekh reaktiribe fundirime upral varesave personalno sufatija ja palem karakteristike, ja palem javer čhane vakerdo, diskriminacijakere funde, so lela vi bifundirime klasifikacije thaj diferencijacije ko dendo legalno konteksti. Kou mal kotar e manuškane nijamija/hakaja/čačipena/, save si fundirime upral nekobor legalno ja palem naformalno integririme funde thaj principija (Frčkovski, 2005, patrin 57).

E diskriminacija isi nekobor muja, numa, majbut sikavela pes sar direktno, ja palem indirektno diskriminacija, bizi te dikhel pes, si adava angleder dikhlo kotar o kanuni, ja palem adalateskere praktikasar. I disturbcija thaj instrukcija baši diskriminacija si jekh kotar e neverder sikavdine fenomenija e diskriminacijakiri, save so, anglal sa, si andre ande antidiskriminacijakere kanunija ki EU.

Leindoj sa akava ki godi, o subjekti analizakoro sit e sikavel lačheder e džiakanutne praktika ki inkluzija, upral o principi baši nadiskriminacija thaj jekhipe ko lokalno strategijakere politike, thaj anglal adava so tergjola angli amende ko akava procesi.

Ki akija relacija, i Asocijacija baši demokratikani inicijativa (ADI) Gostivar, ko partneriribe e Centrosar baši Romani komuniteta (DROM) Kumanovo thaj i Asocijacija Inicijativa baši socijalno preiraniba (InSoK) Skopje kerela o proekti „Civilno sasoiitnipe ki akcija baši jekhipe“. Oproekti kerela pes ko pervazija kotar i IPA Nacionalno programa baši baši tranzicijakiri arka thaj insititucujengoro vazdipe 2011, Granteskiri šema “Dureder buhljaripe thaj finansijakoro egzistiribe ko civilno sasoiitnipe“-EuropeAid/136-625/ID/ACT/MK. O proekti si finansirimo kotar e EU Delgacija, thaj kerela pes kotaro Sektori baši centralno finansiribe thaj keribe phangle lafija, teli o Ministeriumi baši Finansijeje thaj o Generalno Sekretarijati ko Republika Makedonijakoro Gaverno.

ADI, ki kooperacija e EPA-sar thaj olakere ekspertongo arkasar, realizirinja nekobor khidipa, majangle baši inicijalno analiza, thaj pali adava bukjarne khidipa ko akala oft komune ki Republika Makedonijakiri teritorija, resarinasar te kerel pes jekh analiza upral olengere džiakanutne strategijakere dokumentija thaj badanija baši protektiribe diskriminacijatar thaj baši jekhipe ko komunengere pervazija, thaj te ulaven maškar pende olengere experience. E bukjarne khidipa si kerde arkasar kotar e lokalno koordinacija (e lokalno civilno organizacijendar) sar vi kotar e komune thaj e lokalno Komisije baši jekha-jekh šajipena, save so funkcionirinena ko pervazija katar e astardine komune.

Baši adava subjekti analizakoro si sa e strategijakere dokumentija thaj lokalno politike so si lende ki godi angleder, angleder ja pali i analiza, o principi baši nadiskriminacija thaj o hakaj baši jekhipe javerenar, bizi te dikhel pes si adava baši tematikano protektiribe diskriminacijatar, ja palem baši protektiribe varesave grupakoro, ja palem ovel lafi baši lokalno buhljaribaskere politike. Odolestar ko majbaro numero komunendar, trujal e tematikane akcijakere planija save si paše dži ki nadiskriminacija thaj jekh šajipana baši e džuvlja, angljaribe e Romengere hakajengo, promoviribe hakajengo e manušenge saven isi varesavo mentalno, ja palem badaneskoro pharipe, manušengere hakaj saven so isi HIV/Sida, promoviribe ko ternengere politike, ja palem baši phurengoro protektiribe, analizirime si strategijakere

planija baši lokalno ekonomikano zurarkeribe, gavengoro zurarkeribe, socialno inkluzija thaj čorolipaskoro harnjaribe, sar vi base kooperacija e civilno organizacijencar, generalno dikhindoj.

Ki inicijalno analiza baši sako jekh komuna, e avtorija irange pes buteder ko analiza-koro procesi, o subjekti thaj dikhibe sar džana e aktivitetija pe sa e strategijakere dokumentija. Ki sakoja jekh komponentendar, specijalno sama si lendi baši e sukcesija, so si adava so tergjola angal amende, baši e problemija, javere lafencar, kerdi si GAP analiza. Pala adava, sumirime sit haj e klidaripa so iklile diskusijendar pali sakova jekh bukjarne khedipe, kerdino upral e funda kotar e momentalno situacija ki praktika thaj ko tereni. Ko agor, kotar e duj aktivitetija, analize thaj bukjarne khidipa, ikalde sit haj konkretno rekomandacija baši sakoja jekh komuna baši lačheder procesi, save ka oven e dokumentija thaj sar te obzervirinen pes sa adala strategijakere dokumentija, dikhindoj olen kotar aspekti baši nadiskriminacija thaj jekhipe.

## II. METODOLOGIJA SAR TE KEREL PES REPORTI BAŠI SITUACIJA E NA-DISKRIMINACIJASAR THAJ JEKHIPASAR KO LOKALNO POLITIKE THAJ PRAKTIKE

O reporti baši sitacija e nadiskriminacijasar thaj jekhipasar ko lokalno politike thaj praktike (ko majdurutno teksti: Reporti) kerela pes ko pervazja/fremi/ proektostar „ Civilno sa-soitnipe ki akcija baši jekhipe!“ so kerela pes kotar i organizacija Asocijacija baši demokratikane inicijative - ADIGostivarestar, ki kooperacija e Inicijativasar baši socialno prekeriba – INSOKSkopje thaj Komunitetakoro Centri – DROM Kumanovatar.O reporti sine kerdo kotar e trin nacionalno ekspertija thaj olengiri buti sine te:

- Buhljaripe ko teksteskoro hramovibe thaj metodologija te kerel pes o Reporti koleste ka analizirinen pes buteder politike thaj praktike baši nadiskriminacija thaj jekhipe ko ofto komune ko them, ko buteder sfere thaj upral javereder specifikane diskriminacijakere funde kerdine upral: etnikano preperibe, berša, murš ja palem dđuvli thaj mentalno ja palem badaneskoro hendikepi;
- Keribe e teksteskoro ko Reporti, legarindoj pes kotar o Kanuni bađi stopiribe thaj arakhibe, protektiribe diskriminacijatar, legarindoj pes kotar e javera nacionalno kanunija thaj kotar internacionalno standardija.

Akale tekste isi resarin te sikavel i metodologija sar khedena pest haj tretirinena pes e informacije save khamena pes baši Reporteskoro keribe thaj baši adava sar kreela pes o teksti ko Reporti, thaj save si e limitija e metodologijakere.O Reporti se kerdino katar akala kotora: generalno note, rodipaskiri forma, metode baši informacijentoro khedipe, metodija baši tretiribe e informacijengoro thaj note baši hramoviebe e Reporteskoro.

### **1) *Generalno note baši metodologijakoro avibe ko khedipe thaj tretiribe e informacijengoro thaj keribe Reporteskoro teksti***

E reporteskiri resarin si vakerdo upreder phendine proektoste, thaj i resarin si te dikhen pes e halija e nadiskriminacijasar thaj jekhipasar ko lokalno politike thaj praktike ande štar komune ko them, ko Tetovo, Gostivar, Šuto Orizari, Kumanovo, Prilep, Bitola Štip thaj Berovo upral e diferentno areje baši protektiribe saven isi ko Kanuni baši ačhavibe thaj protektiribe diskriminacijatar (2010) thaj fundirinena pes upral e strategijakere dokumentija ko komune.Adalesar, dendino si vi o generalno tematikano fokusi e reporteskoro. O Reporti ka dikhel vi e situacija savi so arakhela pes ki praktika, thaj ka sikavel e diskriminacijakere praktika baši sako jekh komuna, resarinasar te del rekomandacije baši olengoro lačharibe ko avutno vakti.

E teksteskoro keribe ko Reporti si limitirimo ki korelacija e lungipasar, sostar analizirinena pes bareder numero komune, numa vi baši resarin soske kerela pes o reporti – te ovel legarutno lil baši themeskere institucije, specijalno baši e lokalno administracije te šaj te prekeren thaj te buhljaren pengere strategijakere dokumenton generalno ki praktika (anglal sa, akva si specijalno baši e lokalno administracija ko Tetovo, Gostivar, Šuto Orizari, Kumanovo, Prilep, Bitola, Štip thaj Berovo, sar vi baši e kvazi-adalateskere badanija ko nacionalno nivelo sar so si, i Komisija baši arakhibe diskriminacijatar thaj o Ombudsmani, numa vi vaš e civilno organizacije save si aktivno ko upreder vakerde komune).



Ko jekh vakti, khamela pest e definirinen pes vi koncepcijakere limitiriba, sar kana khedena thaj tretirinen pes e informacije, numa vi kana ka kerel pes e Reporteskoro teksti. Akala limitiriba avena kotar e diferentno strategijakere dokumentija saven so kerge sakoja jekh komuna thaj save so ka oven temato baši analiza, numa vi e diferentno butja so si paše phangle e nadiskriminacijasar thaj e principoskoro buhljaribe baši jekhipe ko lokalno nivelo. Sa akava ka ovel detalno vakerdo ki analiza, ko kotor baši adava so arakhlja pes e rodipasar thaj kotar o džovapija so dengje pes ko phučibaskere lila kotar e institucije thaj kotar e civilno organizacije. Ko jekh vakti, o nanipe adalateskiri thaj kvazi-adalateskere praktika, si jekh limitiribe thaj naštipe te keren pes klidaripa upral e funda katar e diskriminacijakere praktike.

## 2) *Rodipaskiri forma*

E Reporteskiri resarin si te del dumo te mapirinen pes e halija e na-diskriminacijasar thaj jekhipasar ko lokalne politike thaj praktike ko ofto analizirime komune kerdine upral buteder funde thaj ko buteder areje. Odoleske, rodipaskiri forma so ka kerel pes, resarinasar te kheden pet haj analizirinen pes e informacije upral save ka kerel pes e reporteskoro teksti, si o formulativno rodipe (exploratory research). E formulativno rodipena nane resarin te testiriniel hipoteza, ola isi resarin te del detalno dikhibe upral e rodipaskere tematika. Ko akava egzemplo, temati si e halija e nadiskriminacijasar thaj jekhipasar ko lokalnone politike thaj praktike ko ofto themeskere komune, upral e halija so šaj te arakhen pes ki nadiskriminacija thaj jekhipe ko turlije funde thaj ko turlije areje. E rodipaskiri resarin, trujal jekh detalno dikhibe, si lokheder te haljovel pes i praktika so si kerdini kana implementerina sine pes, numa thaj te den pes rekomandacije baši olako buhljaribe, specijalno ko lokalno nivelo.

## 3) *Metode baši e informacijengoro khedipe*

E informacijengoro khedipe ka kerel pes trujal kombinirime metode save so egzistirinena ki akanutni literature thaj kotar e informacije so sine khedime kotar e rodipena so kerge pes ko tereni. I literature so egzistirinela thaj save so ka len pes ki godi šaj te strukturirinen pes ko akala kategorije:

- maškarmutne standardja thaj legalno dokumentija (kherutne kanunija thaj politike);
- i praktika ko adalatija thaj olengere badanija (kherutne adalatija, Komisija baši arakhibe diskriminacijatar, Ombudsmani);
- strategijakere dokumentija kotar selektirime ofto komune so si mahat baši o principe ko jekhipe thaj na-diskriminacija;
- rodipena kerdine angleder ki akija tema, japalem ko pašutne teme.

E kriteriumija baši adava kola kriteriumija ka len pest e šaj te konsultirinel pes literature nane te oven harneste definirime. Fokusi ka čhivel pes upral e literature save so isi ola haljovibe baši o nacionalno konteksti O fokusi ka ovel čhudimo upral gasavi literature so isi ola baripe ko nacionalno konteksti thaj ka lel pes asavki literature so astarela e analizirime planeskere regionen. Asavki literature ka ovel khedime trujal desk-rodipe so ka kerel pes ko vakti juli–septemvri 2016 berš.

O rodipe ko tereni ka ovel ulavdo ko trin kotora. Jekh kotor ka ovel analiza upral e phučimaskere lila, save so ka oven bičhalde ko sa e interesirime riga ko lokalno nivelu ko sako jekh katar adala ofto komune, so si temati ko akava reporti. Ka oven duj phučibaskere lila, jekh phučibasko lil baši e institucije thaj lokalno administracija, thaj javer baši e civilno organizacije. E resarineskere grupe e phučle manušengere ka oven: e manuša kotar e lokalno Komisije baši relacije maškar e komunitetija thaj e Komisije baši jekha jekh šajipena, sar vi e koordinatorija baši jekhajekh šajipena ko komune, e Prezidentija ko komunakere Konsilija, thaj e javera kotar e lokalno administracija ko Tetovo, Gostivar, Šuto Orizari, Kumanovo, Prilep, Bitola, Štip thaj Berovo, sar so si e manuša so legarena e sektoren baši, sar misal, baši lokalno buhljaribe, baši čhavengoro buhljaribe, baši socijala, sastipe thaj javera, e manuša kotar e adalatija ko sa e ofto komune, teli-Ombudsmanija ko regionalno kancalarije ki Bitola, Štip, Kumanovo thaj Tetovo, Ii Agencija baši arakhibe buti, o Centari bači socijalno buti, e Policijakere štacije, o Fondi baši sastipaskoro siguripe, Fondi baši penzijengoro thaj invalidengoro siguripe, e regionalno kancalarije kotar e ministeriumija (baši justicija, sastipe, edukacija), sar vi baši civilno organizacije save so kerena buti ko lokalno nivelu turlije resarinaskere grupencar. E aktivitetija baši butikeribe e phučibaskere lilencar ka keren pes ko septemvri 2016 berš.

Ko dujto kotor ka oven prezentirme selektirime bukja so ačhile pes. Akija metodologija si lendi sar adekvatno odolesar so e bukja so ka sikaven pes si relevantno ko desk rodipe thaj e džovapija kotar e phučibaskere lila ka šaj te sikaven pes but eksplicitno trujal e konkretno bukja so kerge pes. Akava ka kerel pes ko oktombri 2016 berš.

Thaj ko agor, o trinto kotor e terenskere rodipastar ka ovel kerdo kotar e klasikani metoda „focus grupe“, odolesar so e efektija so sikavena pes sar relevantno baši upreder vakerde metode, ka komparirinen pes ko, sa ko sa, ofto khidipa thaj bukjarne khidipa e reprezentančar kotar e interesirime riga ko lokalno nivelu. Po jekh focus grupa ka kerel pes ko sako jekh kotar e analizirime komune. Akala focus grupe ke oven forumi baši adava te vakeren pes e informacije so arakhle pes, thaj sar klidaripa ka oven analizirime ulavde baši sako jekh komuna korkori peske. Numa, ko jekh vakti ka kerel pes lafi vi baši e rekomandacije sar te keren pes e halija lačheder. Akala aktivitetija ka keren pes ko oktombri 2016 berš.

#### 4) *Metode baši butikeribe e informacijencar*

Vi e informacije khedime kotar e literature so egzistirinela, thaj adala informacije so si khedime trujal e rodipena ko tereni ka oven tretirime trujal jekh kvalitativno analiza. Akija metodologija, dela šajipe baši fleksibilno thaj na but detalno dendini fundavni tema, savi so šaj te tretirinel pes vi deskriptivno kerdini, kolesar del apes šajipe baši konteksteskoru ikeribe, numa vi baši teksteskiri ginda, dikhindoj kotar e avtorengiri perspektiva, kolesar del apes šajipe baši hermetikani analiza. O reportika ovel kerdo ki makedonikani čhib ko noemvri 2016 berš, savo so pali adava ka ovel pharuvdo ki albanikani čhib thaj ka publicirinel pes.

#### 5) *Note baši teksteskoro keribe ko Reporti*

O Reporti khamela sine te dikljoval pes sar nesavo legarutno lil baši e lokalne institucije baši prekeribe e strategijakere dokumentongo thaj baši praktikakoro buhljaribe. (anglal sa ko jekhipena kotar e lokalno korkorutne legaripa ki Tetova, Gostivar, Šuto Orizari, Kumanovo, Prilep, Bitola, Štip thaj Berovo, baši e nacionalnikane badanija, sar so si i Komisija baši arakhibe diskriminacijatar thaj baši o Ombudsmani, numa vi baši e civilno organizacije save so si aktivno ko upreder vakerde komune). Te šaj lokheder te kerel pes buti e teksteja, kana kerela sine pes, gindingem te ovel baro dži ko 80 patrina (8 patrina baši sako jekh komuna, 6 patrina baši e internacionalno standardengiri analiza, baši nacionalno kanundeibe thaj adalateskiri praktika, thaj 5 patrina baši avguno lafi, baši o rezime thaj metodologija, thaj 5 patrina baši klidaribaskere dikhipa/klidaripa thaj rekomandacije).

Baši so ka lel pes akava Reporti, ka ovel jekh kotar e faktorija baši save detalija thaj informacije ka len pest haj ka sikaven pes, numa vi baši e hramovibaskoro stili.

### III. DIKHIBE E KAPACITETONGORO KOTAR E TURLIJE AKTERIJA KO LOKALNO NIVELI KO MARIPE MAMUJ I DISKRIMINACIJA THAJ JEKHIPASKORO PROMOVIRIBE

#### 1. Komuna Berovo

I komuna Berovo si ruralno maškar thaj si thankerdi ki majdahinali rig Makedonijatar, thaj si kotor katar e Dahinalo planeskoro regiono. E komuna sa ko sa, isi 13.941 manuša ko-lendar jekh ekvaš dživdinela ko ruralno thana, (8 gava thaj i diz Berovo). Kotar e totalno populacija, 50,4 % si murša, thaj 49,6% si džuvlja. So ačhola pes dži ki etnikani struktura e manušengiri 95,65% si Makedoncija, 3,29% si Roma, 0,65% si Khoraja thaj 0,41% si javera. E beršengiri struktura e manušengiri so dživdinena ki akija komuna sikavela tendencija baši komunakoro phurjaribe, thaj javere lafencar thaj katar e informacije dži save šaj sine te ava 23,6% manuša si maškar e 0 dži ko 19 berša, 55,2% si maškar 20 thaj 65 berša, thaj 19,2% si upreder kotar 65 berša.

#### 1.1. Strategijakere dokumentongi analiza

Ko pervazija/fremija kotar e inicijalno analiza, detalno si dikhilino jekh validno strategijakoro dokumenti: Strategija baši lokalno ekonomikano buhljaribe ki komuna Berovo baši o vakti 2014-2019berš. Ki agoruni faza preparacijatar si o nevo akcijakoro Lokalno plani baši akcija upral e impelemntiribe e Dekadakoro pe Roma ko Berovo baši o vakti kotar 2016-2020 berš, numa akava plani nane lendo kotar o Konsili ki komuna Berovo. E javera dokumentija, dži pe save šaj sine te avas, sar so si i Strategija baši socijalno inkluzija, socijalno arakhibe/protektiribe thaj čorolipaskoro harnjaribe ki komuna Berovo lendo kotar e komunakoro Konsili Berovo ko 2011 berš thaj i Telistrategija baši ruralno buhljaribe ki komuna Berovo 2008 – 2013 berš, dureder nane relevantno, leindoj ki godi o vakti kana si kerdo, thaj o dujtone, nane nesave relevantno informacije thaj, adalske nane te len pes ki godi. Vi adava so, nane strategijakere dokumentija, i Komisija baši jekh šajipena kerga hape baši informiribe e džuvlengoro-so kerena buti ki phuv baši e informacije pe IPARD programa, trujal e lokalno kampanja thaj serija khidipendar ki tema „I džuvli, o biznisi thaj o agrari: so tergjola angli amende thaj e šajipena,“ baši so si dikhlini vi e komunakiri veb rigori/patrin, ko kontakti e manušesar save isi resposibiliteto baši akava ki komuna. Ko jekh vakti, andi si vi decizija baši agjare vakerdini „Šajutni administracija baše e manuša saven isi nesavo hendikepi“ vakerde manušencar saven isi resposibiliteti kotar e administracija thaj direktno informacijasar olen-car.

#### 1.1.1. E procesoskiri analiza

E analiza upral e strategijakere dokumentija kerde ko pervazija kotar e komuna Berovo dena šajipe baši inkluzija buhleder grupake kotar e manuša thaj organizacije. Sar misal, baši keribe e Lokalno planeskoro pe akcija baši implementiribe e Romengere Dekadakoro, lende si vi e civilno organizacije save so reprezentirinena e Romengere hakajen. Javere rigatar, te kerel pes i strategija baši e Romengiri socijalno inkluzija, kerdi si i Lokalno partenrongi grupa ki komuna Berovo, kolate si manuša kotar e lokalno korkorutnolegaripe, publikano sektori, civilno thaj biznis sektori. Avrutne donatorija sikavena pes sar inicijatorija thaj organizacije so dena dumo te keren pes bareder numero kotar e strategijakere dokumentija, sar so si te vakera, e Austrijakiri buhljaribaski kooperacija, vi kodo so ki godi musaj telen pes vi e

institucije so kerge akale dokumenton.

I metodologija i bazirimi upral o modeli baši keribe prioritongiri matrica, arakhibe strategijakere resarinen dikhline thaj konfirmirime kotar e fokus-grupe e reprezentantoncar kotar e dukhavdine socialno grupe (sar misal e Lokalno partenribaskere grupasar), sar vi e PESTEL analizasar baši trujalipe (politikane, ekonomikane, socialno, tehnologikane, ekologikane thaj legalno faktorengoro save so kerena influencia upral o procesi baši strategijakoro planiribe thaj implementiribe e strategijakoro dokumentesko.).

Sa e strategijakere dokumentija si lende kotar e komunakere Konsilostar ko Berovo, numa nane o dokumenti, upreder vakerdo, baši e Roma, numa si pe agoruni faza keribastar.

E dokumentija si bazirime upral e statistikane informacije kotar e radžakere badanija, sar so si, o Centralno registri, o Kher baši statistika thaj javera, thaj upral e oficijalno informacije so šaj te arakhen pes ko strategijakere dokumentija ko nacionalno niveli. Sar misal: i Dekada baši Romengiri inkluzija 2016 – 2020 sar regionalno astardini publikani politika lendini kotar e Makedonijakere Gavernostar, i Nacionalno strategija baši e Roma, sar vi Nacionalno strategija baši e čorolipasko harnjaribe thaj socialno ekskluzija e Romengiri ki Republika Makedonija (kerdini kotar o Ministeriumi baši buti thaj socialno politika) thaj o Indeksi baši socialno inkluzija ko lokalno niveli (kerdo kotar o Evro-Balkan).

E komuna isi lendini standardizirimi procedura bašo keribe strategijakere dokumentija, vaj javere lafencar isi ola ISOstandardija kotar avgonilaj 2016 berš.

Isi divergentno praktika ki komuna. Javere lafencar, e strategijakere dokumentijasi baši jekh grupa (e Romenge) ki buhleder areja, sar so si i edukacija, sastipe, khera thaj arakhibe buti, ja palem, e dokumentija si baši deš resarinakere grupe (terne, phure, čhave, bibukjakerere manuša, korkoro dad vaj daj, žertve kotar bilačhipe ki familija, seksualno žertve ja palem žertve pedofilijatar, manuša saven isi varesavo hendikepi, socialno dukhavde manuša thaj butečhavengere familije) numa ki areja kotar socialno inkluzija.

Leindoj ki godi kaj nesave dokumentija, sar so si i Strategija baši socialno inkluzija, fundirinela pes upral o principi baši nadiskriminacija, šaj te klidarel pes kaj akava si indikatori, kaj isi phutardipe baši kooperacija thaj dureder khamela pes horeder kooperacija e komunasar.

### 1.1.2. E subjektoskiri analiza

O Loklano plani baši akcija ki Romane Dekadakiri implementacija, isi konkretno aktivitetija baši Romengoro statuseskoro lačharibe ki komuna, si definirime thaj strukturirime pala areje. Šaj te potencirinel pes kaj ande areja baši arakhibe buti dikhlo si kaj isi bilačo Romengoro reprezentiribe ku publikani administracija ko Berovo, thaj odoleske definirinela pes konkretno resarin thaj konkretno aktivitetija te šaj te resel pes adava. Dureder, šaj te klidarel pes kaj i Strategija baši socialno inkluzija tretirinela nesave phučiba save so si phangle e na-diskriminacijasar ko horizontalno nivelo, numa o avibe nane sa-astartutno. Akava si numa baši ko nekobor areje kote so khamela pes nesavi intervencija, adava da kotar socialno protektiribaskoro aspekti. Vi jekhvar ko fokusi si čhivde e phureder manuša thaj manuša saven isi nesavo hendikepi, odova da aspektosar kotar keribe lokalno servisija baši dejbe dumo. (Strategijakiri resarin 2.2.). Odova so si but mahat, si so isi indikatorija thaj vakteskoro pervazi, fremi, baši realiziribe, sar so isi definirime lokalno akterija thaj budžeti.

Vi ko solduj analizirime strategijakere dokumentija isi indikatorija phangle e strategijakere resarinencar save so šaj te dikhel pes kobor si bare (vakerdo numeroncar ja palem procentosar).

Isi mangipena te čhivel pes andre vi o genderosko koncepti. Akale rigatar, I Strategija baši socijalno inkluzija vakerela baši pherjaribe e stereotipongoro thaj ekonomikane bikorutnipe maškar e romnjengoro, numa bibajtake akava mangipe na angja nesave konkretno aktivitetija. Ko loklano akcijakoro plani baši Dekadakoro implementiribe, specijalno akcenti si čhivdo upral e Romane džuvlengoro sastipe, trujal adava so sigurinena pes regularno mamografjakoro dikhibe thaj oftalmologijakor dikhibe.

I Komisija baši jekhipe maškar e džuvlja thaj e murša ko Konsili ki komuna Berovo, egzistirinela numa formalno thaj dži akana na kergja Programi bukjake, thaj kergja numa jekh konkretno inicijativa kotar olengiri jurisdikcija thaj kergja numa aktiviteti baši promoviribe e džuvlengoro so kerena buti ko umala, ko agrari.

Ko strategijakere dokumentija, numa tikne kotoresar isi analiza baši adava sar e planirime aktivitetija ka keren efekti upral e resarinengere grupe, numa džanindoj kaj dži akana, baši nijekh strategijakoro dokumenti nane kerdi eks-post evaluacija, našti te kerel pes lafi baši dikhibe, moljaripe, ko olengere keriba.

Kana keraja lafi baši e problemija, ko majbaro dokumentengoro numero, numa na ande Strategija baši socijalno inkluzija, nane planirimo konkretno budžeti baši e aktivitetija. Mekhela pes e komunake te kerel adava ko beršeskere planija thaj te arakhel love kotar donatorija.

E vakteskoro fremi/pervazi, vi adava so kikhela pes realno, thaj varekate but optimistikanes, te kergja pes komparacija narealizirime dokumentoncar ko nakhlo vakti, sar so si, sar misal, o Akcijakoro plano baši arakhibe buti ko Berovo thaj Pehčevo 2009-2010, numa šaj te klidarel pes kaj e komuna nane strategija sar te arakhel love te šaj te kerel akala aktivitetija.

### 1.1.3. Keribaskiri analiza thaj o moljaripe

E strategijakere dokumentija opracionilizirinena pes trujal e Akcijakere planija, butikeribaskere areje, strategijakere resarina thaj konkretno aktivitetija. Vi adava so isi afirmativno aktivitetija baši konkretno grupe, sar so si e aktivitetija baši e manuša saven isi nesavo hendikepi thaj e Roma, našti te kera lafi baši sa-astarutni metodologija (terne, phure, seksualno ja palem, etnikane minoritetija), ja palem inkluzija e upreder vakerdine dukhavde grupengoro.

I komuna vakerela manušes baši kontakti, baši keribe strategijakere dokumenton, baši pharuvipe informacijengo thaj baši reportiribe (sar misal, ko Lokalno plani baši akcija ko implementeiribe e Dekadakoro). Ko buteder analizirime dokumentija vakerena pes civilno organizacije sar jekh kotar e responsabilno institucije/organizacije baši realiziribe e strategijakere dokumentongi, numa na konkretizirinena pes save si adala organizacije.

Kana ovel lafi baši e bukja so tergjovena anli amende, nane progresivno realizacija, vi adava so ko nesave thana isi vakerdo budžeti olenge.

Adava so šaj te dikhel pes ko sa e dokumentija si o harno realiziribaskoro niveli, sar so šaj te dikhel pes kotar e komunakoro veb patrin.

Nane indicije kaj e resarinengere grupe si lende ki realizacija, Нема индиции дека целните групи се вклучени во спроведувањето или во оценката на документите.

Ko dokumentija na gindinela pese baši keribe moljaripe ko realiziribe e strategijakere dokumentongi trujl korkorutno-moljaripe, avrutno dikhibe, eks-post evaluacija, thaj na dikhena pes responsibilno manuša/institucije so ka kaeren adava moljaripe.

## 1.2. E halengiri analiza

### 1.2.1. Džovapija kotar e phučibaskere lila

Analizatar kerdi upral e phučibaskere lila šaj te klidarel pes kaj isi identikane dikhiba maškar e institucije thaj e civilno organizacije baši adava kaj i diskriminacija egzistirinela ki komuna Berovo (sa e institucije gindinena kaj isi diskriminacija numa o MVR gindinela kaj nane) thaj savore gindinena kaj ko lokalno nivelu e institucijengeri infrastruktura si naefikasno bifukcionalno kana ovela lafi baši o maripe mamuj i diskriminacija..Nesave institucije denge džovapi kaj nane pendžarde e Kanunesar baši stopiribe thaj arakhibe diskriminacijatar, thaj gindinena kaj kanundeibaskere institucije nane efektivno. Vi e institucije vi e civilno organizacije phenena akala forme save si but frekventno: direktno thaj indirektno diskriminacija, bilačhipe thaj instrukcija baši diskriminacija. Kana ovela lafi baši diskriminiribaskere funde, majbut šaj te arakhel pes i diskriminacija kerdi upral e politikani fund, thaj pali adava avela i diskriminacija pali etniciteti, hendikepi thaj seksualno orientacija.

Javere rigatar, sa e civilno organizacije gindinena kaj ki komuna isi diskriminacija. Dureder, e civilno organizacije gindinena kaj nesave grupe, sar so si e Roma, manuša hendikepesar, e džuvlja, gupe teli socijalno riziko, i LGBT komuniteta, manuša kotar varesave politikane partije, e čorole manuša, si buteder dukhavde diskriminacijatar. Sa e analizirime institucije, o Fundavno adalati Bero, o Centari baši socijalno buti, MVR thaj i Agencija baši arakhibe buti, gindinena kaj e komuna isi lačo kanundeibe baši arakhibe, protektiribe diskriminacijatar, thaj isi ola lokalno institucije save si adekvatno thaj isi olen kapaciteti te ikljon ki rig e diskriminacijasar. Javere rigatar, sa e civilno organizacije gindinena kaj e manuša komunatar nane prendžarde e mehanizmoncar thaj institucijencar baši arakhibe diskriminacijatar thaj kaj isi učo nivelu kotar adava so na vakerena pes adala momentija kana sikavela pes i diskriminacija. Dureder, o civilno sektori si samalo kaj e civilno orgnaizacije so egzostirinena ki komuna nane olen kapaciteti (finansijkoro, institucionalno thaj manuškano kapaciteti) te ikljon ko agor e diskriminacijasar thaj te reportirinen e diskriminacija ko responsibilno institucije.

E interno aktija save so regulirinena e phučiba kotar o protektiribe, arakhibe diskriminacijatar, egzistirinena numa upral e hendikeposkiri funda, džikote nane baši e javera funde upral save kerela pes i diskriminacija. Akava na dela šajipe e baši sistematikano metodi te ikljol pes ko agor e diskriminacijasar ko lokalno nivelu, so sikavgja pes sar evidentno vi ko analizirime strategijakere dokumentija thaj ko džovapija kotar e phučibaskere lila. Buteder analizirime institucije thaj civilno organizacije gindinena kaj kerena buti, sar upral e promoviribe, agjaare ko arakhibe e koncepteskoro baši jekhipa thaj prevencija diskriminacijatar. Numa, vi adava so buteder institucije kerena buti upral e roviba, e institucije na dena eksplanacija sar ikljovena ko agor e reportirime momentoncar kana kergja pes diskriminacija, thaj phenena kaj kerena buti džaindoj pali Konstitucija thaj Kanuni, thaj javere rigatar, nane olen nijekh registriribe, so si indikativno thaj phenela but baši olengoro kapaciteti baši promoviribe thaj procesiribe kana sikavela pes i diskriminacija, sar vi baši e lokalno manušengiri percepcija

baši adava te šaj te džan te roden arka olendar.

Numa i Komisija baši jekha-jekh šajipena, phenela kaj organizirinena seminarija thaj treningija baši i buti so kerela o KEM. Nijekhe civilno organizacija nane specijalno aktivitetija ko nadiskriminacijakoro umal thaj kerena numa nesaave treningija organizirime kotar turlije organizacije save si aktivno ko nacionalno niveli.

Nijekh institucija na gindinela kaj varekana kergja diskriminacija, ja alem lelja rovipe nekastar kaj kergja pes diskriminacija upral manuš ko leskoro bukjarano than, thaj sa e institucije phirgje ko treningija baši arakhibe, protektiribe diskriminacijatar.

E civilno organizacije gindinena kaj, te lačharel pes i situacija thaj te harnjarel pes i diskriminacija ki komuna Berovo, khamela pes e manuša so dživdinena ki komuna te sikavel pes so si diskriminacija thaj sar te registririnen kana sikavela pes thaj te educirinen pes baši olengere hakaja thaj baši o koncepti baši jekhipe (te vazdel pes i publikani sama thaj te keren pes kampanje). Ko jekh vakti, phenela pes kaj e civilno organizacije khamela pes te oven akceptirime kotar e institucijengeri rig sar partnerija ko arakhibe, protektiribe, diskriminacijatar thaj khetane te oven aktivno ko akava umal.

### 1.2.2. Rezultatija kotar o bukjarano khedipe

O bukjarano khedipe diferentno akteroncar ko lokalno niveli baši o maripe mamuj i diskriminacija ki komuna Berovo, ikerdo si ko 5 oktombri 2016 berš ko komunakere sobe. Ko khidipe sine 8 reprezbantija kotar e komunakiri administracija (sektorengere legarutne thaj institucijengere direktorija ko lokalno niveli) reprezentantija kotar e civilno sektori, o Koordinatori baši jekhutne šajipena ki komuna, reprezentanti kotar e bukjaribaskiri Agencija, o Centari baši socijalno bukja.

Ko bukjarano khidipe harneste si prezentirime vi i inicijalno analiza so kergja pes.

Džaindoj pala i diskusija, šaj te klidarel pes kaj e komunakiri administracija čaljarela informacijencar e manušen thaj e resarinaskere grupen komunatar baši o hazirkeribe e dokumentengoro thaj vi adava so e komuna panda nane standardizirimi metodologija baši adava, bazirinela pes upral e buhljarde metodologije kerde kotar e džiakanutne praktike sar misal, e komunitetongere Forumestar, kote so e manuša komunatar definirinena e prioriteton baši deibe dumo ko proektija save si finansirime komunakere budžetestar. Sar te si, resarinasar te avel dži ki identificirimi resarinaskiri grupa, i komuna khamela pes te kerel direktno kontaktija e manušenar baši buteder phučiba thaj te ovel inicijatori ko anibe nesave strategijakere dokumentija baši e dukhavdine grupe save. Khamela pes durerder te kerel pes zurarkeribe akale konsultativno procesoskoro kana kerena pes e lokalno strategijakere dokumentija so dži akane nane kerde. Khamela pes durerder te kerel pes zurarkeribe akale konsultativno procesoskoro kana kerena pes e lokalno strategijakere dokumentijabaši baši i na-diskriminacija thaj o jekhipe. Šaj te adžikerel pes bareder sukseki džikote i Komisija baši jekh šajipena si konsultirimi kana anena pes decizije thaj programija ki komuna, specijalno ko ktor baši gender bazirimo budžetiribe. Numa, sine vakerdo kaj vi korkore e Komisijake khamela pes dumo, vast, te kerel peskiri programa, thaj khamela pes olake treningija baši olakere gende (nadiskriminacija, civilno aktivizmi, lobiripe, kooperacija thaj javer), te mangle akija Komisija te kerel peseri kanunesar garantirimi buti.

E strategijakere dokumenti khamela pes te oven realno kerde, te oven bazirime upral e statistikane informacije thaj te sigurinen pes finansije. Džikote e komunakere administracija nane kapaciteti baši implementiribe thaj te arakhel finansije, šaj te rodel avrutni ekspertiza thaj vast baši adava. Sostar nane formalno sukseseskoro moljaripeko implementiribe e strategijakere dokumentongo, khamela te kerel pes, thaj resarinasar te ovel objektivno, trubuj te ovel kerdini avrutne manušendar. I avguni hapa trebn te ovel evaluacija upral e bivalidno dokumentija, save si anavkerede ki analiza, sostar nane but konkretno validno dokumentija.

### 1.3. Agorutne dikhiba

E komuna Berovo isi sasto phutaribe baši kooperacija e civilno sektoresar, numa bareder problemi si o biaktivno civilno sektori ko regioni. Khamela te zrarkerel pes o kapaciteti kotar e solduj riga trujal khetanutne akcije thaj kontinuirime kooperacija.

Sar te si, e komuna panda nane standardirime thaj resarinakoro-dromardo metodi ko planiribe thaj aktivitetengoro realiziribe save so vakerena pes ko strategijakere dokumentija thaj ko lokalno akcijakere planija. Ko avutne planiribaskere ciklusija dela pes rekomandacija te ikljol pes kotar akija situacija trujal jekh sabuhljadi implementacija džaindoj pala e ISO standardija thaj e hramome procedure.

E strategijakere dokumentija, ko principi astarena jekhutne resarinaskere grupen thaj nane generalno dejde andre ko genaralno thavdina (mainstreaming) ko varesave grupe ja palem, koprincipi baši na-diskriminacija thaj jekhipe. Nane nesavi analiza baši adava sar e planirime aktivitetija ka reflektirinen pes adekvatno upral e resarinakere gurpe. Dureder, nane ulavde strategijakere dokumentija so si phangle e dukhavde grupencar, isi numa e Romenge thaj grupenge save si socialno cidime rigate, upral save lokheder šaj te kerel pes diskriminacija. Dela pes rekomandacija te lel pes o principi baši na-diskriminacija thaj jekhipe ko maljirapa ko sako jekh strategijakoro dokumenti thaj te planirinen pes resarina thaj aktivitetija so ka anen ko generalno thavdipa e grupen manušendar sar so si e džuvlja, e čhave, phure, manuša nesave hedikepesar thaj javera.

Ko nijekh strategijakoro dokumenti nane ulavdi programakiri resarin savi si baši formiribe, ažuriribe thaj menadžiribe e data bazencar thaj statistikane informacijengere khedibasar resarinasar te dikhel pes si vaj na akale akale dokumentengoro realiziribe bazirime upral e faktija.

Bareder numero kotar e strategijakere dokumentija so šaj te arakhen pes ko komunakiri veb patrin nane validno. Dela pes rekomandacija baši olengoro revidiribe kotar e komunakiri rig ko jekh buheder konsultiribaskoro procesi. Dureder, dela pes rekoomandacija te kerel pes Programa baši butikeribe ki lokalno Komisija baši jekh šajipena maškar e džuvlja thaj muša thaj keribe konkretno inicijative so preperena teli olengiri jurisdikcija.

Nane ni sistemi kolesar ka dikhel pes thaj ka mojarrel pes i realizacija. E proceseskoro dokume ko procesengoro dokumentiribe odolesar so ka lel pes unificirimi standardizacija baši olende.

Odoleske, majangle khamela te kerel pes rezultatengi evaluacija upral e džiakanutne bivalidno dokumentija save si vakerde ki analiza, sostar nane but validno dokumentija.



Dujto, te kerel pes kooperacija maškar e civilno organizacije thaj institucije trujal barabarutne, khetanutne aktivitetija, thaj ko jekh vakti, te kerel pes aktivitetija te šaj e civilno organizacije te džanen buteder baši jurisdikcije thaj e servisija so dena e institucije, thaj te vazdel pes učheder o nivelo ki pakhiv maškar lende, sar servisija baši e manuša. Akava šaj te kerel pes trujal e khetanutne aktivitetija thaj proektija. Baši akija buti palem, trebno te zurrarel pes olengoro kapaciteti proektincar baši proektengoro menadžiribe, numa vi baši finansijengoro generiribe thaj lokheder avibe dži ko fondija save relevantno baši akija tema.

Trinto, e KEM-eske khamela pes dumo te kerel Programa savi ka ovel bazirimi upral e adava so khamela pes e manušenge, numa javere rigatar khamela pes thaj bareder promocija maškar e lokalno manuša.

## 2. Komuna Bitola

I komuna bBitola arakhela pes ko Pelagonijakoro plainengoro regioni thaj si dujto diz pali baripe ki republika Makedonija. E koumankiri teritorija si regulirimi kanunesar thaj astarela e dizija Bitola thaj e 65 gaven trujal i diz totalno populacijasar 95.385 manuša. Kotar e totalno populacija 46.969 si murša thaj 48.416 si džuvlja, 88.7% si Makedoncija, 4.36% Albancija, 2.74% Roma, 1.68% Khoraja, 1.33% Vlasija, 0.56% Serbura, 0.02% Bošnjakija thaj 0.57% javera.

### 2.1. Strategijakere dokumentengiri analiza

Ko pervazija, fremija kotar e inicijalno analiza, dži ko tealija si dikhle panč lokalno strategijakere dokumentija: Akcijakoro plani baši adava sar šaj te egzistirinen e programija baši HIV thaj tuberkuloza save so implementirinen pes ki komuna Bitola ko vakti kotar 1 januari 2014 berš, dži ko 31 decembro 2016 berš., i Strategija baši e terne ki komuna Bitola 2014-2019 berš, i Strategija baši volunterizmoskoro buhljaripe ki komuna Bitola 2015-2018 berš, i Strategija baši lokalno bajraribe ki komuna Bitola baši o vakti 2014-2018 berš thaj Strategijakoro plani baši lokalno Ekonomikano socijalno konsili ki komuna Bitola 2013-2017 berš.

#### 2.1.1. E proceseskiri analiza

Šaj te klidarel pes kaj o procesi baši anibe e analizirime strategijakere dokumentongi si konsultativno thaj participativno, majbut fare legardo kotar e komunakiri administracijathaj angažiribasar kotar e civilno organizacije thaj relevantno institucije. Kana kerela sine pes i Strategija baši terne thaj i Strategija baši volunterizmoskoro bajraripe, o procesi sine legardo kotar e civilno organizacije (Centri baši maškarkulturakoro dijalogo thaj o MKC-Bitola) finasjakere arkasar kotar e donatorija. Jekh kotar e dikhline dokumentija, o Akcijako plani baši e programija HIV thaj tuberkuloza, kerdo si pali e inicijativa so ali kotar o Ministeriumi baši sastipe.

Kana kerena pes e analizirime dokumentija lela pes o kombinirime metodi baši fokusirimo lafikeribe trujal e bukjarne grupe thaj bukjarne khidipa, sar vi buhleder konsultacije trujal e khidipa, konferencije, plučibaskere lila thaj intervju. Nesave dokumentendar, numa na i Strategija baši e terne thaj i Strategija baši volunterizmoskoro zuraripe, si revizija ko dokumentija so egzistirinen, ja palem javere lafencar, si e komunakiri kontinuirimi politika.

Sa e strategijakere dokumentija si lende kotar o Konsili ki komuna Bitola.

Ko dikhle dokumentija phenena pes statistikane informacije save so si khedime pali kerdino moljaripe, kotar e informacije so egzistirinena ki komuna Bitola thaj kotar e Themeskoro Kher baši statistika.

Isi informacije save so phenena kaj egzistirinela procedurengiri standardizacija ki komuna, thaj o fakti so e komuna isi ISO standardija kotar o 2009 berš.

Isi indikatorija save so si paše phangle e strategijakere resarinencar thaj šaj te moljaren pes, numa ko buteder analizirime dokumentija e indikatorija, vi kodo so egzistuun, našti te moljaren pes thaj trujal olende našti te dikhel pes o sukseki kotar e kerde aktivitetija. Dureder, butivar e indikatorija si kerdine ki forma sar instrumentija baši indikatorengoro verifiziribe. Akava si problematično sostar buteder strategijakere dokumentija si kontinuirime politike save, te na lele ki godi o koncepti baši jekhipe thaj nadiskriminacija kotar o starti, ki durederutni faza ka anen dži ko repetiribe e situacija jekhvar thaj panda jekhvar.

### 2.1.2. E subjektoskiri analiza

Trujal kvalitativno analiza avela pes dži ko klidaripe kaj e analizirime strategijakere dokumentija nane saste koordinirime e egzistiribaskere politikenar baši protektiribe diskriminacijatar, specijalno e Nacionalno Strategijasar baši jekhipe thaj nadiskriminacija. Dureder, i Nacionalno Strategija baši jekhipe thaj nadiskriminacija promovirinela o koncepti baši jekhipe per se thaj na numa arakhibe diskriminacijatar, džikote e analizirime lokalno politike tretirinena nune o arakhibe, protektiribe, diskriminacijatar thaj adava but fragmentarno. O bikoordiniribe ko anti-diskriminacijakoro kotor, ačhavela than baši dopheribaskere aktivitetija ko drom baši anglalkeribe e džanlipaskoro baši anti-diskriminacijakere kanundeibasar thaj e politike ki komuna maškar i administracija, vi adava so phenela pes kaj jekh kotor komunakere administracijatar thaj e konselierija ko Konsili lele treningo baši arakhibe, protektiribe, diskriminacijatar thaj baši promoviribe e hakajeskoro ko jekhipe. Vi adava so i komuna baši e manuša saven isi nesavo hendikepo kerel sa so šaj te kerel pes, isi jekh manuš ande komunakiri administracija baši komunikacija gasave manušencar, i komuna pomaškerela, dela dumo, vi baši aktivitetija so kerena e civilno organizacije thaj javera manuša thaj dela olenge nesave finansije, generalno, ki komunakiri politika nane gindisardo baši adekvatno akomodiribe e manušengo saven isi nesavo hendikepi.

E dikhline dokumentija majbut astarena e ulavde grupen (sar misal, egzemplo, e volonteren, e ternen, HIV pozitivnonen thaj e nasvalen tuberkolozatar) thaj nane tretiribe nesave resarinakere grupako horizontalno. Akava si bari mana, bibaht, leindoja ki godi kaj baro nuero manušendar šaj te ovel teli butivarkerdini diskriminacija (diskriminacija upral e duja palem buteder diskriminacijakere funde ko jekh vakti), specijalno e džuvlja. Nane asavke dokumentija kolende kerela pes diverzifikacija ki generalno resarinakiri grupa, so si but bilači praktika.

Nane lende ki godi ni ulavde aktivitetija baši i nadiskriminacija, ni palem specijalno aktivitetija ko drom te ikerel pes dži ko Kanuni baši činavibe thaj protektiribe diskriminacijatar, so si jekh seriozno kritika.

E Strategija baši volunterizmoskoro buhljaripe thaj e Strategijakere plane baši lokalnone Ekonomikano socialno konsili ki komuna Bitola isi vakerdine principija/moljaripa,

thaj jekh olendar si vi o jekhipe, japalem jekh šajipena. Vi adava so akava si lači praktika, vi majodori ačhovela adava so ko akala strategijakere planija o jekhipe haljovela pes sar formalno-legalno jekhipe, thaj na materijalno jekhipe sar substantivno jekhipe.

Džaindoj dureder, vi adava so isi analiza trubujimatengi e resarinengere grupengi ki dokumentengiri preparacijakeri faza, so si but šukar, vi dureder ko analizirime dokumentija nane nesavi analiza sar so si e konkretno dikhline aktivitetija kotar e nadiskriminacijakoro aspekti so ka reflektirinen pes upral e resarinengere grupe. Ko avutno vakti akava khamela te angljarel pes.

E strategijakere dokumentija operacionalizirinena pes trujal e Akcijakere planija, proektija thaj aktivitetija. Ko nesave dokumentija phendine si vi afirmativno aktivitetija, numa na ko baro numero. Isi gindipe kaj na prendžarena pes e afirmativno akcije sar ikljovibe kotar e direktno diskriminacija, džaindoj pali anti-diskriminacijakoro kanundeibe thaj kaj akala aktivitetija identificirinena pes a aktivitetoncar baši stimiliribe, so javere rigatar, simplificirinela sasteste akale legalno institute.

### 2.1.3. Analiza ko keribe thaj moljaripe

Ko sa e analizirime dokumentija, nane gindisardo baši konkretno budžeti baši sako-va jekh aktiviteti. Ačhovela pes e komunake voj te planirinel adava ko beršeskere planija thaj te arakhel love kotar e donatorija. Akava si bari bibaht. Dureder, šaj te klidarel pes kaj e komunake Bitola šaj te vakeren pes čukar lafija sostar ki sasti komuna ikerela pes dži ko koncepti baši gende, murša džuvlja, senzitivno budžetiribe. Dureder, ko vakti 2008-2010 berš, i komuna Bitola lelja arka kotar o UNIFEM te šaj te promovirinel gasavo jekj gender budžetiribe, thaj e budžetesar ko 2011 berš i komuna sine pioneri ko budžektoskoro kreiribe džaindoj pali akava gender aspekti sostar gindisargja ko jekh kotor budžetestar ki komuna Bitola te džal ko kontinuiteti dži ko akala divesa. Šaj te phenel pes kaj akava si jekh but lači praktika.

E vakeskere pervazija, fremija nane adekvatno definirime, thaj ja vakerela pes kaj nesavo aktiviteti ka kerel eps ko kontinuiteti, ja palem mekhela pes jekh sasto berš te šaj te lrealizirinel pes o konkretno aktiviteti, so anela amen dži ko klidaripe kaj e komuna nane strategijakoro dikhipe upral o temato.

I komuna havljarela manušes baši kontakti ko strategijakere dokomentongoro realiziribe. Ko buteder analizirime dokumentija vakerena pes civilno organizacije sar jekh kotar e institucije /organizacije save ka realizirinen nesavo strategijakoro dokumenti.

Na egzistirinela progresivno realizacija thaj gindibaske si o fakti so i komuna na lela akava koncepti, vi adava so majbaro numero kotar e analizirime strategijakere dokumentija si baši efektuiribe e nijamengiri, hakajengiri, čačipengiri, save so preperena ko korpusi kotar e ekonomikane, socijalno thaj kulturakere nijamija. Džaindoj dureder, nane informacije kolendar šaj te dikhel pes kaj e realiziribaskiri analiza si bazirimo upral e faktija ja palem na, (statistikane informacije, data baze thaj javer). Bizo adekvatno leipe e principeskoro baši progresivno realizacija, kana nane indikatorija baši adava kobor baro si o suksemi, but si pharestete dikhel pes so si kerdo dži akana thaj našti te anglakerel pes i situacija.

Ko majbaro numero analizirime dokumentongi, e resarinakere grupe nane involvirime ni ko realiziribe, ni ko dokumentengoro moljaripe, so si jekh seriozno buti. Lačo misal, egzemplo si i Strategija baši terne thaj i Strategija baši volonterizmoskoro buhljaribe kolen-

car kerena pes e badanija, o Lokalnikano ternengoro konsili thaj o Lokalno volonterengoro konsili, save so koordinirina e aktiviteton kolencar realizirina pes sako jekh strategija. Ko dokumentija phenela pes baši korkorutno-moljaripe baši strategijakere dokumentija, numa na vakerela pes baši avrutmo moljaripe, eks-post evaluacija, ja palem baši adava te nominirinen pes manuša/institucije save so ka keren akava moljaripe.

## 2.2. E halengiri analiza

### 2.2.1. Džovapija kotar phučibaskere lila

Kotar e analiza so kergja pes upral e phučibaskere lila, isi javereder dikhiba maškar e institucije thaj e civilno organizacije baši adava, isi ja palem nane diskriminacija ki komuna Bitola, thaj savo si o funkcionaliteti thaj kobor si efektívno e institucijengiri infrastruktura ko maribe mamuj i diskriminacija ko lokalno nivelu. Javere lafencar, ulavdo si o gindipe maškar e institucije baši adava, isi, ja palem nane diskriminacija ki komuna, nesave gindinena kaj isi, e javera gindinena kaj nane. Adala so gindinena kaj isi, phenena baši akala forme save so majbut kerena pes: direktno thaj indirektno diskriminacija, bilačipe, thaj instrukcije baši diskriminacija. Kana kerela pes lafi baši diskriminacijakere funde, numa jekh institucija (o Centari baši socialakere bukja) kaj majbut kerela pes diskriminacija upral e funde, sar so si o etniciteti, politikano preperibe, i pakhiv, religija, thaj i seksualno orientacija.

Javere rigatar, e civilno organizacije gindinena kaj ki komuna isi diskriminacija. Dureder, e civilno organizacije gindinena kaj nesave grupe, sar so si e Roma, e manuša saven isi nesavo hendikepi, e džuvlja, e čorole manuša, e grupe teli socialakoro riziko, LGBT komuniteta, manuša so preperena ko disave politikane partije, buteder si teli o riziko te preperen teli diskriminacija ki komuna Bitola. Sa e analizirime institucije, numa na o Fundavno adalati Bitola, o Centari baši socialno buti thaj e policijakere štacija Bitola, gindinena kaj ki komuna kerela pes bilačo kanuneskoro istimlkeribe, kana ovela lafi baši arakhibe, protektiribe, diskriminacijatar, sar vi e lokalnikane institucije save si adekvatno thaj isi olen kapaciteti efikasno te maren pes mamuj i diskriminacija. Javere rigatar, sa e civilno organizacije gindinena kaj e manuša ki komuna nane prendžarde e mehanizmoncar thaj e institucijencar baši arakhibe diskriminacijatar thaj kaj isi uči digra so na vakerela pes baši asavke phageripa. Majdur, o civilno sektori si ulavdo trujal o phučibe baši adava, isi li e civilno organizacijen ki komuna kapaciteti (finansijakoro, institucijakoro, manuškano) te šaj te ikljon ko agor e diskriminacijasar.

Lela pes sama baši o fakti kaj ki komuna isi, egzistirinena numa interno, andrune aktija save so regulirina e phučibena baši arakhibe, protektiribe, diskriminacijatar kerdini upral e funda murš vaj dživli, džikote sa e javera funde nane astardine. Akava na dela šajipe baši sistematikani metodologija baši o phučibe baši adava te ikljol pes ko agor e diskriminacijasar ko lokalno nivelu, so sikavgja pes sar evidentno vi ko analizirime strategijakere dokumentija vi ko džovapija dende palpale ko phučibaskoro lil. Buteder analizirime institucijendar thaj civilno organizacijendar gindinena kaj kerena buti, sar upral o promoviribe, agjare vi ko arakhibe, protektiribe, koncepteskoro baši jekhipe thaj preveniribe diskriminacijatar. Numa, vi adava so buteder institucije kerena buti upral e rovipa, e institucije na vakerena sar ikljona ko agor e reportirime momentosar kotar e diskriminacija. Phareste avela i konstatacija kaj o Centri baši socialno buti na kerela khačik, sostar upral i diskriminacija dikhela pes sar normalno fenomen. Javere rigatar, numa jekh civilno organizacija, Progres instituti, kerela buti ropencar baši protektiribe diskriminacijatar thaj nijekh na kerela buti te del legalno arka thaj reprezentiribe ko adalati kana ka avel pes dži ki diskriminacija.

Buteder institucije, thaj specijalno i generalno administracija, o prezidenti ko komunakoro Konsili ki Bitola, i Komisija baši jekh šajipena, i Agencija baši bukjaripe thaj e Policijakiri štacija Bitola, phenena kaj kerena treningoja, kerena analize thaj strategijakere dokumentija paše phangle e konceptesar baši jekhipe thaj arakhibe diskriminacijatar, numa o Fundavno adalati ki Bitola phenena kaj kerena buti upral e infrastrukturakoro adoptiribe baši e manuša saven isi nesavo hendikepi, thaj baši lokheder Romengoro avipe dži ko komunakere servisija. Semper kerela buti upral o promoviribe e Kanuneskiri baši jekh šajipena maškar e džuvlja thaj murša, sar vi lela than ko butikeribe e Komisijakiri baši jekh šajipena odolesar so dena sugestije thaj propozalura. Javere rigatar, e Džuvlengiri organizacija Bitolatar prezentirngja e akten kotar o Kanuni baši anti-diskriminacija baši e pacijentengere nijamija, hakaja thaj baši o Kanuni pe mentalno sastipa, džikote o Progres instituti organizirinela khidipa thaj diskusije, thaj o MOF – Bitole kerela treningoja. Sar te si, akala si but hari aktivitetija ko umal katar i nadiskriminacija thaj dela pes godi baši intevinziribe e bukjengoro ko akava drom, sar ko institucije, agjare vi ko civilno sektori.

Nijekh institucija, numa o Centri baši socijalno bukja, na gindinena kaj varekana kergja diskriminacija, ja palem leja rovibe manušendar baši olengoro diskriminiribe manušendar so kerena buti ko akala institucije, thaj javere rigatar, sa adala institucije gllel te šunen treningo baši arakhibe, protektiribe, diskriminacijatar.

E civilno organizacije gindinena kaj, te lačharel pes i situacija ki komuna Bitola ko diskriminacijakoro harnjaribe, khamela pes e manušenge te sikavel pes so si diskriminacija, sar te den formalno rovipe baši diskriminacija, te sikaven pes baši olengere nijamija thaj so si o koncepti baši jekhipe (vazdipe publikane samakoro thaj kampanje). Dureder, vakerela pes kaj khamela pes e civilno organizacije te oven prendžarde institucijendar sar partnerija ko arakhibe diskriminacijatar. Sikavena pes vi propozalura baši formiribe biathinale badanija.

### 2.2.2. Rezultatija kotar o bukjarino khedipe

O bukjarino khedipe e interesirime akteroncar ki komuna Bitola ikergja pes ko 14 oktombro 2016 berš ko thana kotar e Ternengo Kulturakoro Centri (MKC) Bitola. Ko akava khedipe lele than reprezentantija kotar e civilno organizacije save so kerena e resarinaskere grupasar Roma thaj terne, sar vi reprezentantija kotar o Centari baši socijalno buti thaj katar e Policijakiri štacija Bitola. Koo khedipe, harneste sine prezentirime so arakhlja pes e inicijalno analizasar.

Diskusijatar šaj sine te klidarel pes kaj e komuna isi standardizirimi metoda kana kerela peskere dokumenton, so si jekhe rigatar lači buti. I komuna kergja but lači kooperacija e civilno sektoriesar savo si hemimo, involvirimo ko procesija so kerena pes ko lokalno niveli. Numa, kotar e participantongiri rig vakergja pes kaj khamela pes bareder involviribe e resarinakere grupako Roma thaj kotar e civilno organizacije save so kerena buti olenar, specijalno kana dizajnirinena pes e politike baši Romengiri inkluzija soske, e Romengiri Dekada na dengja adžikerde rezultatija. E problemija, sar so si e phrandiba ko terne berša, o segregiribe ki edukacija, lokheder avibe dži ko adekvatno sastipaskoro arakhibe upral jekh funda javerencar, sine vakerde sar bukja so tergiona anglal i komuna Bitola. Kotar e finansijakoro nanipe, nesave kotora planendar na realizirinena pes adale dinamikasar sar so adžikerela sine pes, baši so khamela pes bareder samasar te roden pes buteder finansiribaskere hainga thaj buteder sistematikane te planirinen pes e budžetija. E komunakere administracija nane baro pendžaribe baši o koncepti pe jekhipe thaj nadiskriminacija, thaj adaleske na lela akale koncepte sasteste ki peskiri buti. E lokalno strategijakere dokumentija nane šukar harmonizirime e nacionalno

politikencar baši jekhipe thaj nadiskriminacija, numa lačheder si harmonizirime e javera nacionalno politikencar, sar misal, e Romencar, genderesar thaj javera. Khamena pes aktivitetija baši adava te vazdel pes i sama maškar e manuša baši e nijamija, hakaja, numa vi baši olengere responsibilitetija. Baši agor, sine vakerdo vi adava kaj khamela pes bareder maškar-institucijengiri kooperacija ko lokalno nivelo, specijalno ko edukacijakoro umal.

### 2.3. Agorutno dikhibe

I komuna Bitola si phutardi baši o civilno sektori thaj šukar kerela kooperacija sa e akteroncar kana kerela peskere strategijakere dokumentija thaj lokalno akcijakere planija. Numa, vi kodo soo e komuna isi standardizirimi metodologija thaj resarin baši o planiribe thaj realiziribe e aktivitetongiri so si vakerdine ko strategijakere dokumentija thaj lokalno akcijakere planende, panda kotar o 2009 berš, bibahtake nane adaptirimi džaindoj pala o principu baši jekhipe thaj nadiskriminacija. Ko avutne planiribaskere ciklusija dela pes rekomandacija akija situacija te pharovel pes thaj te inkljol pes olatar. Agjare, dela pes rekomandacija te džal pes dureder e praktikasar baši hemibe, involviribe e resarinakere grupengi ko sa e faze katar e strategijakoro planiribe. Trebno te den pes bareder zora te heminel pes e resarinakiri grupa Roma thaj e civilno organizacije save so kerena buti olenar ki faza kana dizajnirina pes e politike baši Romengiri inkluzija.

E strategijakere dokumentija, majbare numerosar, astarena jekhutne resarinakere gurpen thaj nane sistematikano anibe ko globalno thavdipa (mainstreaming) baši varesave grupe sar so si phure manuša, phure manuša, phure manuša, phure manuša, phure manuša, pe, ja palem baši o principio ki nadiskriminacija thaj jekhipe. Nane analiza sar e konkretno gindisarde aktivitetija ka reflektirinen pes upral e resarinaskere grupe, so si jekh bibaht. Dela pes rekomandacija, o principu baši nadiskriminacija thaj jehipe te len pes ko moljaripe pe sako jekh strategijakoro dokumenti te planirinen pes e resarina thaj aktivitetija save so ka anen e generalno thavdina ko varesave grupe sar so si, e džuvlja, čhave thaj terne, manuša mentalno nasvalipasar, Roma thaj javera. Ko bareder napi nane pendzaribe kotar e afirmativno akcije thaj baši o iklljovibe kotar e direktno diskriminacija, o koncepti baši progresivno realizacija, specijalno baši ekonomikane, socijalakere thaj kulturakere nijamija, sar vi adaptiribe e infrastrukturakoro baši e manuša saven so isi nesavo hendikepi, agjare sar so vakerena e internacionalno standardija.

Ko buteder analizirime dokumentija, vi adava so isi indikatorija našti te moljakeren pes, nane senzitivizirime thaj adaptirime ko koncepti baši jekhipe thaj trujal olende našti te dikhel pes o sukseki kotar e realizirime thaj kerdine aktiveitetija. Vi adava so sijem samale kaj nesave informacijengoro khedipe si nacionalno buti, sar te si, dela pes rekomandacija akava hali te nakhavel pes kana ka keren pes e avutne strategijakere dokumentija, thaj adale resarinake ka trebno te kheden pes statistikane informacije ulavde pala adava si murša ja palem džuvlja, etnikano preperibe thaj javer.

Našti te dikhel pes si kerdini i anaiza upral e strategijakere faktija thaj kana realizirime pes e strategijakere dokumentija. Dela pes rekomandacija te kreirinen pes data baze informacijendar resarinasar te dikhel pes si kerdini ja palem na i analiza upral e faktija.

Ko majbaro numero dokumentondar, nane ando ki godi konkretno budžeti baši sako jekh aktiviteti. Šukar si o fakti kaj ki komuna isi gender senzitivno budžetiribe. Ko jekh vakti, e institucije saven so isi ingerencije te keren varesave aktivitetija kotar e strategijakere planija trebno te barakeren pes buteder detalencar. Dela pes rekoomandacija akava hali te

nakhavel pes kana ka keren pes e avutne strategijakere dokumentija trujal planiribe thaj dejde buteder detalija upral e finansijakiri konstrukcija thaj o konkretno realizatori baši sako jekh aktiviteti separatno, leindoj kate vi e resarinakere grupen.

Nane kerdino varesavo sistemi baši dikhibe thaj moljaripe upral i realizacija. Ko procesokoro dokumentiribe isi than baši lačharibe. Dela pes rekomandacije te keren pes protokolija baši dikhibe thaj moljaripe e strategijakere dokumentongi ki komuna thaj te čhivel pes akcenti upral e nadiskriminacijakoro principi, thaj te anglalkerel pes e procesengoro dokumentiribe leindoj jekh unificirime standardizacija baši olende. Sa agjare, dela pes rekomandacija te kerel pes andruno thaj avrutno moljaribe baši adava sar realizirina pes e lokalno dokumentija athinindoj odolestar save trubujimata isi korkore e dokumente. Javere lafencar, dela pes rekomandacija, specijalno strategijakere dokumentenge te kerel pes avrutno moljaripe.

Isi učo procenti kotar e disharmonija ko institucijengere stavija kotar adala saeven so isi ko civilno organizacije baši adava isi ja palem nane diskriminacija ki komuna Bitola thaj isi, ja palem nane, funkcionalno thaj efikasno institucionalno infrastruktura baši maripe mamuj i diskriminacija ko lokalno nivelo. Gindinela pes kaj sa e diskriminacijakere forme šaj te arakhen pes ki komuna. Sa e civilno organizacije gindinena kaj e manuša komunatar nane pendžarkerde e mehanizmoncar thaj e institucijencar baši arakhibe, protektiribe diskriminacijatar thaj kaj isi uči digra kotar nareportiribe kana sikavela pes i diskriminacija. Dela pes rekomandacija te keren pes aktivitetija save so ka oen kerde te vazdel pes i sama generalno maškar e manuša ki komuna baši nijamija, obligacije thaj responsibilitetija.

Buteder kotar e analizirime institucije thaj civilno organizacije gindinena kaj kerena buti upral o promoviribe thaj upral arakhibe e koncepteskoro baši jekhipe thaj prevencija diskriminacijatar. Javere rigatar, numa jekh kotar e civilno organizacije, o Progres instituti, kerela buti konkretno rovicecar baši arakhibe diskriminacijatar, thaj nijekh organizacija na kerela buti upral adava te del legalno arka thaj reprezentiribe anglal o adalati kana sikavela pes i diskriminacija. Analizatar alo pes dži ko gindipe kaj na kerena pes but aktivitetija ko nadiskriminacijakoro umal thaj dela pes rekomandacija baši intenziviribe e zorengiri, sar kotar e institucije, agjare kotar e civilno sektori. Dela pes rekomandacija vi baši bareder kooperacija maškar lokalno legaripe ki Bitola e Komisijasar baši arakhibe diskriminacijatar thaj e Ombudsmanesar kana dizajnirina thaj realizirina pes promotivno aktivitetija te vazdel pes i sama baši adav kaj isi kanundeibaskiri thaj institucionalno infrastruktura baši o jekhipe. Ko jekh vakti khamela pes bareder maškar-institucionalno kooperacija ko lokalno niveli, specijalno maškar e institucije save so kerena buti ko edukacijakoro umal.

E kapacitetija e lokalno institucionalno infrastrukturakoro baši arakhibe, protektiribe diskriminacijatar, sar so si i Komisija baši jekh šajipena, tregno te zurarkeren pes te šaj te keren korkori pengere aktivitetija thaj buti.

### **3. Komuna Gostivar**

I komuna Gostivar si urbano komuna savi so arakhela pes ki čačune rigeskirir Republika Makedonija thaj si teli Pologoskoro plainengoro regioni. Kotar totalno populacija savi si 81.030 manuša 66,6% si Albanija, 19,5% si Makedoncija, 9,8% si Khoraja 3,8% si Roma, 0,01% si Vlasija, 0,19% si Serbija, 0,4% si Bošnjakija thaj 0,84% javera. Numa e dizja Gostivar

isi 49.545 manušā kolendar 24.215 si murša thaj 25.330 si dživlja.

### 3.1. Strategijakere dokumentongi analiza

Ko pervazija, fremija e inicijalno analizatar, detalno si dikhle akala šov lokalno dokumentija: Strategija baši buhljaribe multikulturikano dijalogo ki komuna Gostivar.; Lokalno Akcijakoro plani baši buklaribe 2014-2017; Lokalno strategija baši HIV, Strategijakoro plani baši o lokalno ekonomikano thaj socijalno konsili; Strategija baši ikljovibe ko agor e korupcijasar 2014-2017; thajLokalno ternengiri strategija baši komuna Gostivar 2014-2017.

Adava so khamela te vakere pes panda ko starti si adava so akala strategijakere dokumentija si direktno phangle e phučibasar baši jekhipe thaj nadiskriminacija, vi adava so ko lengoro realiziribe khamela te lel pe sama ko akala konstitucijakere thaj kanuneskere aktija.

#### 3.1.1. Proseskiri analiza

Aspektetar baši planiribe thaj anibe e strategijakere dokumentongi, šaj te dikhel pes ko sa e dokumentija kaj isi involviribe e sasoinpaskere akterongo, thaj baro numero dokumentondar si lendine vi sar kotor e internacionalno pomaškerde projektondar thaj odolesar so involviringe pes relevantno maškarthemeskere, internacionalno organizacije. Agjare, i Strategija baši ikljovibe ko agor e korupcijasar si lendini sar kotor proektostar “Dizja bizi korupcija–Avutne vakteskere dizja“, proekti, kotor programatar baši urbano partneriribe e Lumakere Bankasar Austrija.I Strategija baši arakindo buhljaribe si kerdi ki kooperacija e Internacionalno institutesar baši lače manuškane thana Arti Future (International institute for human space ARTI Future) Slovenijatar.

Majlače misala, egzemplura baši involviribe e sasoinpaskere akteron kana kerenas pes e strategijakere dokumentija si i Strategija baši multikulturakoro dijalogosko buhljaripe, i Lokalno ternengiri strategija thaj o Lokalno akcijakoro plani baši buklaribe. Sa akala trin dokumentija si direktno paše phangle e principesar baši nadiskriminacija.Kana kerena sine pes akala dokumentija, majngle si kerdi analiza te dikhel pes i aktuelno situacija, lende si ki godi e kvalitativno thaj kvantitativno informacije katar e relevantno institucije, kerde si khedipena kote so sar participantija sikavena pes e institucije kotar e komuna Gostivar thaj reprezentantija katar e civilno organizacije.Kana hazirkerela sine pes i Lokalno ternengiri strategija, aktivno si involvirime e ternengere organizacije ki komuna, kerdi si anketa baši identificiribe e terne manušengere problemija, ikerdo si avguo thaj dujto koordinativno khedipe e ternengere organizacijencar thaj avguni vi dujto on line diskusija.Lačo misal, egzemplo baši obzervacija si i Lokalno strategija baši HIV, savi so kergja pes upral e funda bazirimi upral e manuškane nijamija, hakaja, leindoj sama baši sa e klejakere intervencije te ikljoven kotar e manušengere trubujimata save si teli majbaro riziko thaj te del palpale e faktorengere save so kerena influenza baši olengoro crdipe ki rig, ekskluzija.Kana kergja pes adava, e intervencije si džaindoj pali e sumnaleskere, lumakere, praktike thaj e tehnikane legaripa kotar o SZO, UNAIDS, UNICEF thaj e javera agencija vi programija kotar e Khetanutne Nacije.Sa e intervencije si adaptirime ko lokalno trubujimata thaj usulija, kondicije, buhleder konsultacijasar vi e manušencar save so dena vi e manušencar save so resena e servison.

Dikhindoj kotar o aspekti sar lena pes e porcedure baši keribe strategijakere dokumentija, e komuna Gostivar nane ulavde hramome procedure, thaj e dokumentengoro leibe bazirinela pes upral e kanunengere aktija thaj e komunakere aktija, a jekh kotor dokumentendar si kerde sare kotor nesave projektondar finansirime kotar e internacionalno,



maškarthemutne, ja palem fondacije avrija o them. E komuna Gostivar panda nane ISO standardija, numa i procedura baši ISO standardengoro leibe džala thaj ka khuyen andre ko sa e komunakere procedure.

Aspektestar kobar šaj e manuša kotar i komuna te aven dži ko informacije, ja palem te dodžanen baši e planija thaj baši strategije, i komuna Gostivar majbut ikaflela informacije ko olakiri veb patrin ko trin čhibja: albanikani, makedonikani thaj khorani čhib.E komuna Gostivar, ko jekh vakti isi ola informacijengoro centri kolestar e manuša šaj te len informacije numa adala informacije šaj te len pes vi kotar e socijalno patrina.Dži ko sa akala informacije lokheste šaj te aven vi manuša so preperena ko dukhavde grupe sostar i komuna si phravdi baše sa e manuša so dživdinena ki komuna.

Aspektostar, ko, sar, kana kerena thaj anena pes e strategijakere dokumentija, oleni hazirkerela o Departmani baši lokalno ekonomikano buhljaribe thaj implementiribe koleste kerena buti manuša save si ekspertija.Kotar e informacije so leljem, e komunakiri administracija šungja adekvatno treningo baši arakhibe diskriminacijatar thaj promoviribe hakajeskoro, nijameskoro, baši jekhipe.Numa, na džanela pes thaj nane vakerdo kola manuša kmunakere administracijatar thaj savo treningo šungje (fundavno, buhljardo), specijalno baši o principija baši nadiskriminacija thaj promoviribe e nijameskoro baši jekhipe.

I komuna kerela kooperacije javera lokalno thaj nacionalno publikane institucije, kolendar, sar so trebola olenge, lena informacije ko lokalno nivelo.Akava but šukar dikhela pes kotar o hazirkeribe, preparacije, ko Loklano akcijakooro plani baši bukjaribe ki komuna Gostivar, kote so istimalkerena, lena, pes e adekvatno informacije kotar o Zavodi baši statistika thaj kotar e Agrncija baši bukjaribe.

Indikatorija te šaj te dikhel pes o suksezi dikhle si ko sa e strategijakere dokumentija, numa na ki Strategija baši buhljaribe.

### 3.1.2. E subjektoskiri analiza

Kotar subjekteskoro aspekti upral e strategijakere dokumentija so analiziringe pes ki komuna Gostivar, šaj te konstantirinel pes javeripe, kotar jekh dži ko javer strategijakoro dokumenti. Aspektostar baši nadiskriminacija, ko sa e strategijakere dokumentija dikhela sine pes e dokumentija te džan pali o kanundejbe baši arakhibe diskriminacijatar thaj jekhipe; ko sa e dokumentija dikhlo si adekvatno adaptiribe baši e manuša saven isi nesavo hendikepi thaj o principi baši lokheder avibe; koj majbaro numero kotar e strategijakere dokumentija isi ulavde kotora save si hramome baši e dukhavde kategorije sar so si e džuvlja, e čhave, manuša nesave hendikepesar thaj javera.Numa ki Strategija baši inkljovibe ko agor e korupcijasar nane asavke ulavde kotora, so haljovela pes korkori pestar, te leljam ki godi o akale strategijakoro subjekti. Ko sa e stretegijakere dokumentija isi vi analiza baši adava sar e hramome aktivitetija ka keren efekti uppral e turlije grupe, vi adava so akala hramoviba si generalno.Thaj agjaar, bači misal, egzamppli, ki Lokalno ternengiri strategija baši komuna Gostivar adžikerena pes efektija so ka inkljona kotar e aktivitetija so si hramome ki Strategija upral e terne ki komuna Gostivar.

Ko sa e strategijakere dokumentija si vakerdo save institucije ka keren e aktivitetija.Ko majbaro numero e strategijakere dokumentondar, numa nane ki Strategija baši inkljovibe ko agor e korupcijasar, isi vi operativno planija.Ko majbaro numero e strategijakere dokumentondar isi adekvatno vakteskoro pervazi, fremi, numa na ki Strategija baši inkljovibe ko agor e korupci-

jasar thaj ki Strategija baši buhljaribe.

### 3.1.3. Analiza ko keribe thaj moljaribpe

Aspektostar realiziribe e strategijakere dokumentongi, trebno te phenel pes kaj ki komuna Gostivar vi e resarinakere grupe si involvirime ko kotor kana ka realizirinen pes e strategijakere dokumentija. Agajre, baši Lokalno ternengeri strategija, involvirime si vi e civilno organizacije vi e maškarune sikljovne, e ternengoro Konsili thaj korkori i komuna. Ki strategija baši buhljaribe multikulturakoro dijologo responsabilno si e komunakeri Komisija baši relacije maškar e komunitetija. Ki Lokalno strategija baši HIV phenela pes kaj o Centari baši publikano sastipe Tetovo, O sasljaribaskoro kher Gostivar, o Centari baši socialno buti thaj o NGO Help, isi olen responsibiliteto te realizirinen e strategija trujal direktno kontakti e klientencar ko phutarde scene, apartmanija, khera, kafe barija, parkija, stq̄dionija thaj javer. Ko javera strategijakere dokumentija numa vakerela pes kaj ka involvirinen pes e resarinengere grupe, bizi te phenel pes kon konkretno ka lel than thaj savi rola ka ovel olen, so si varesavo deklarativno vakeribe.

E koordiniribaskere aspektostar, baši sa e strategijakere dokumentija vakerde si konkretno institucije save so koordinirinen e aktivnosten. Sar te si, dikhela pes kaj majbut si vakerde e departmentija kotar e komuna, thaj na butivar e resarinengere grupe lena than ko starategijakere dokumentongoro koordiniribe thaj realiziribe.

Ko majbaro numero e strategijakere dokumentondar na ikerela pes dži ko principi baši progresivno realiziribe ko hramome aktivitetija. Dži ko akava principi ikerela pes numa ki Strategija baši vazdipe multikulturakoro dijologo vakerdo baši komuna Gostivar, so si but mahat, importantno baši o principi baši nadiskriminacija thaj jekhipaskoro promoviribe. Javere rigatar, ko majbaro numero e strategijakere dokumentondar nane gindisardo baši adekvatno budžetskoro fremi savi so ka ovel hem gender senzitivno.

Diso so nane but ko strategijakere dokumentono realiziribe thaj implementiribe e strategijakere resarinengo si e efektengoro moljaripe kotar e realizirimi strategija, ja palem, lokalno akcijakoro plani. Ko nijekh kotar e analizirime dokumentija na lena pes nesave specialno instrumentija baši evaluacija ja palem, korkorutni-evaluacija, thaj na kerela pes avrutni evaluacija; ko nijekh strategijakere dokumentondar na kerela pes ex post evaluacija; ko majbaro numero e strategijakere dokumentondar nane mehaizmi ja palem forma baši rezultatengoro havljaripe so ikljona kotar e strategije, ja palem te kerel pes strategijengoro revidiribe. Numa e Strategija baši multikulturakoro dijalogosko buhljaribe thaj e Lokalno strategija baši HIV isi olen gindisardo baši o čhani sar te havljarel pes pe strategijakoro realiziribe thaj moljaripe kotar e independentno ekspertija (agjaar vakerdi avrutni, eksterno). I Ex-post evaluacija na kerela pes.

## 3.2. E halengiri analiza

### 3.2.1. Džovapija kotar phučhibaskere lila

E institucije save so funkcionirinen ko lokalno nivelu ki komuna Gostivar kolendar si khedime e informacije si: o Fondi baši sastipaskoro siguripe, o Fondi baši penzijengoro thaj invalidengoro siguripe, i Agencija baši bučjaribe, e Policijaki čtacija Gostivar, o Centari baši socialno buti thaj o Fundavno adalati Gostivar.

I avguni grupa kotar e phučiba save si baši e institucije si adala save so si paše phangle e kanundeibaskor baši arakhibe, protektiribe diskriminacijatar. E institucije, sar so si e Policijakiri štacija Gostivar, Fundavno adalati Gostivar, i Agencija baši bukjaripe, o Fondi baši penzijengo thaj invalidengo siguripe thaj o Centari baši socijalno buti, denge džovapi kaj ki komuna Gostivar nane adekvatno thaj lačo kanuideibe baši arakhibe, protektiribe diskriminacijatar, numa buteder institucije si prendžarde e Kanunesar baši činavibe, stopiribe e diskriminacijakoro. Džaindoj pala o phučibe baši efektiviteti ko akanutno kanuideibe, sarine gindinena kaj o akanutno kanuideibe nane efektivno protekcija diskriminacijaar. Šaj te klidarel pes kaj e institucije ki komuna Gostivar kerena kritikano dikhibe upral e analiza baši adava isi, ja palem nane diskriminacija ko lokalno nivo.

Bibahtake, majbaroo numero institucijendar na džanena, ja palem gindinena kaj ki komuna nane interno aktija kolencar lačharkerena pes e phučiba baši arakhibe disskriminacijatar. Akalesar, e institucije na džanena džana li akala aktija, pa lame na pali o Kanuni baši stopiribe thaj arakhibe diskriminacijatar (ZSZD), thaj kobor si e aktija efikasne. Numa kotar o Fondi baši penzijengoro thaj invalidengoro siguripe thaj kotar o Fundavno adalati Gostivar, denge džovapi kaj isi olen asavke interno aktija, numa kaj kadala aktija na džana pala o ZSZD.

Aspektostar egzistuun li gasave institucije ki komuna save so si adekvatno thaj si efikasno baši arakhibe, protektiribe diskriminacijatar, sa e institucije gindinena kaj nane gasave institucije thaj kadala institucije nane efikasno.

Pala o phučibe baši adava egzistuun i diskriminacija vaj na, sa e institucije ki koomuna gindinena kaj ki komuna Gostivar isi diskriminacija, so si jekh kurioziteti. Akava rezultati koincidirinela vi e džovapencar so selem katar civilno organizacije kote so trin kotar e štar, gindinena kaj isi diskriminacija. Numa jekh organizacija (Genc Kalemler) gindinela kaj ki komuna nane diskriminacija.

E javer grupa phučibastar si aspektostar baši i buti so kerela i institucija pali adava so kerela baši protektiribe, arakhibe diskriminacijatar. E džovapija si ulavde, leindoj sama baši adava kerela li i institucija vareso konkretno kana arakahlea pes i diskriminacija. Agjare, kotar o Fondi baši sastipaskoro siguripe, o Fondi baši penzionerengo thaj invalidengoro siguripe, i Agencija baši bukjaribe thaj o Centari baši socijalno buti, denge džovapija kaj na kerena konkretno upral diskriminacija, thaj kodoleske na kerena buti ni upral e jekhipaskoro promoviribe.

Baši o phučibe kerena li buti upral konkretno kazura baši arakhibe diskriminacijatar, bareder numero kotar e institucije denge negativno džovapi. Konkretno, institucije save so denge džovapi kaj kerena egzaktno ural pharivube e diskriminacijakoro si e institucije Policijakiri štacija Gostivar thaj o Fundavno adalati Gostivar, džikate negativno džovapi denge o Fondi baši sastipaskoro siguripe, o Fondi baši penzionerengoro thaj invalidengoro siguripe, i Agencija baši bukjaribe thaj o Centari baši socijalno buti.

Pali o phučibe baši šajutni diskriminacija ja palem rovipe kotar i diskriminacija, kerdine korkore institucijatar, numa tikno numero e institucijendar denge negativno džovapi, gindindoj kaj i institucija korkori na diskriminirinela thaj akala institucije na resle rovibe baši savi te ovel diskriminacija. Javere rigatar, o Fondi baši sastipaskoro siguripe, o Fundavno adalati Gostivar, i Agencija baši bukjaribe thaj o Fondi baši penzionerengoro thaj invalidengoro siguripe, denge džovapi kaj i institucija diskriminirinela, numa dži akana na resle rovibe baši kerdi diskriminacija, džokote o Centari baši socijalno buti dengja džovapi kaj i institucija

diskriminirina thaj resle rovipe kotar kerdi diskriminacija.

Baši adava, lije vaj na varesavo treningo kotar e arakhibe diskriminacijatar, majbaro numero institucijendar, sar so si o Fondi baši sastipaskoro siguripe, e Policijaki štacija Gostivar, o Centari baši socijalno buti, Fundavno adalati Gostivar thaj o Fondi baši penzionerengoro thaj invalidengoro siguripe, vakerge kaj e manuša so kerena olende buti na lele than ko treningoja baši arakhibe diskriminacijatar. Numa e manuša so kerena buti ki Agencija baši bukjaripe lele than ko treningoja baši arakhibe diskriminacijatar.

Kotar e phutarde phučiba baši e institucije, kolencar rodela pes užeder dende džovapija baši e institucijengoro butikeribe upral o kotar baši arakhibe diskriminacijatar, e džovapija sine but harne thaj čorole.

Thaj agjare, ko majbaro numero institucijendar na džanena isi olen vaj na aktija baši arakhibe, protektiribe diskriminacijatar. Numa o Fondi baši penzionerengoro thaj invalidengoro siguripe savo so vakerela baši o Kanuni baši bukjakere relacije thaj e kolektivengere kontaraktija, phangle lafija, thaj o Fundavno adalati Gostivar savo so akharela pes ko Kanuni baši stopiribe thaj arakhibe diskriminacijatar. Vi džaindoj pali akava phučibe baši sikavibe e diskriminacijakoro thaj keribe buti upral late, sa e institucijendar dena amenge džovapi kaj dži akana, na sine olen diskriminacijakoro kazo kolesar trebno sine te ikljon ko agor ja palem sikavgja pes anglal i institucija. Interesantno džovapi dela o Fondi baši penzionerengoro thaj e invalidengoro siguripe kote so phenena kaj “i diskriminacija sa majbut kerela pes kotar e politikane karane thaj o manuš kotar e direkcija butivar kerela psihikano bilačhibe vakerdo mobing“. Lela sama adava so nesave institucijendar phenena kaj na registririna pes kana sikavela pes i diskriminacija odolestar so o sasto sistemi si partizirime.

E institucije na dena džovapi ni koo phučibe so thaj save aktivitetija kerena baši o arakhibe diskriminacijatar thaj jekhipaskoro promoviribe. Agjare, e institucije, ja na dena džovapi ko akava phučibe, ja palem vakerena numa nesave generalno responsibilitetija. Akale šablonestar ikljovela o Fundavno adalati Gostivar savo so phenela kaj bajrarkerela e bukjarngiri sama baši respektiribe e principoskoro ki nadiskriminacija sar so phenena e kanuneskere aktija, alateskere lila thaj o Kodeksi etikakoro so sikavena e manuša so kerena ko adalati, thaj phenena adava so o adalati čhivgja poseterija ko koridorija ko thana kote so lokheste šaj te dikhen pes kolencar e manuša šaj te pendžarkeren pes olengere nijamoncar mamuj i diskriminacija.

Baši adava savi diskriminacija sikavela pes anglal i institucija thaj komuna, e džovapija varirine thaj džana kotar jekh dži ki javer rig. Nesave institucije na denge džovapi, nesave gindinena kaj adavi si indirektno diskriminacija. Kana ovela lafi baši e diskriminacijakere funde, e institucije gindinena kaj mafrekventno si thaj majbut sikavela pes pali e politikano preperibe (o Fondi baši sastipaskoro siguripe, o Fondi baši penzionerengoro thaj invalidengoro siguripe, o Fundavno adalati Gostivar, o Centari baši socijalno buti thaj i Agencija baši bukjaribe), etnikano preperibe (o Fondi baši sastipaskoro siguripe, Policijakiri štacija Gostivar, o Fundavno adalati Gostivar, i Agencija baši bukjaribe thaj o Centari baši socijalno bukja) thaj i religija (o Centari baši socijalno bukja thaj bukjaribaskiri Agencija). Sa akava si paše dži ki generalno konstatacija kaj ki republika Makedonija dominirina akala diskriminacijakere forme, specialno upral e politikano thaj etnikano preperibe.

Civilno organizacijendar ki komuna Gostivar kolendar si lende informacije si: Etika, Help, Mesečina thaj Genc Kalemler. Maškar e civilno organizacije isi ulavipe pali o phučibe

isi, ja palem nane diskriminacija ki komuna Gostivar. Ulavipe isi vi pali o phučibe baši adava, e manuša ki komuna Gostivar šaj te prendžaren e diskriminacija ja palem na, thaj pali o phučibe baši adava, registriririna li e manuša e diskriminacija kana ka sikavel pes.

Numa e civilno organizacije si ko jekh gindipe kana ovela lafi baši adava e manuša te prendžaren pes e kanundeibasar baši arakhibe diskriminacijatar thaj baši e mehanizmija vi e institucije baši arakhibe diskriminacijatar. Ko akava drom, e civilno organizacije si ko jekh gindipe kaj o numero kotar registririmi sikavdi diskriminacija, na korespondirinela e realitetesar, kan ovela lafi baši adava isi, ja palem nane diskriminacija. Akava sikavela kaj khmale pes te kerel pes promoviribe e mehanizmongiri baši arakhibe diskriminacijatar, so si egzaktno aktiviteti so sugeririna korkore e organizacije.

E civilno organizacije, ko jekh vakti, gindinena kaj nane olen kapaciteti te ikljon ko agor kana sikavela pes i diskriminacija, vi pali adava so ko phučibe, kerena li nesave konkretno aktivitetija baši arakhibe diskriminacijatar thaj olakoro promoviribe, von vakereka kaj kerena. Korkore e civilno organizacije sugeririna bareder kooperacija maška olende, educiribe thaj treningoja baši organizacije resarinasar, te nakhavel pes akija situacija. Trin kotar e organizacije lena rovipa baši arakhibe diskriminacijatar, numa duj kotar e civilno organizacije (Etika thaj Genc Kalemler) reprezentirina e manušen anglal e adalatija baši arakhibe diskriminacijatar.

Buteder organizacijendar phenena kaj kerena treningoja thaj aktivitetija te vazdel pes i publikani sama (Etika), baši dukhavde grupengoro reprezentiribe thaj ikalibe dokumentija baši personalno identifikacija (Help), te vazdel pes i sama maškar e majdukhavde grupe sar so si e Roma baši i diskriminacija, te vazdel pes o šaipe te registririnel pes i diskriminacija, vi te keren pes aktivitetija baši jakhajekh reprezentiribe e komunitetengiri (Mesečina).

Baši adava kola si e afektirime grupe kotar i diskriminacija, e civilno organizacijengere džovapija si ulavde. Dominirinela o gindipe kaj majbari diskriminacija kerela pes upral e romengoro komuniteti, thaj e genderm murša džuvlja diskriminacija, i diskriminacija so kerela pes upral e socialno dukhavde manuša, manuša saven isi nesavo hendikepi, e čhave, e narkomanja, nasvale kotar hepatitis C thaj džuvlja save so prostituirina pes.

### 3.2.2. Rezultatija kotar o bukjaro khedipe

O bukjaro khedipe e interesirime rigencar ki Komuna Gostivar si ikerdo ko 12 oktombri 2016 berš ko thana e civilno Asocijacija baši demokratikane inicijative Gostivar. Ko akava khedipe sine reprezentantija kotar e civilno organizacije, gendo kotar e Komisija baši jekh šajipena maškar e džuvlja thaj e murša, sar thaj reprezentanti kotar o Centari baši socialno buti Gostivar. Ko bukjaro khedipe harneste sine prezentirime so arakhlja pes e inicijalno analizasar.

E manušen so sine ko khedipe isine phučibe aspektostar baši i metodologija, baši o rodipe thaj baši i resarin akale rodipastar.

E manuša so sine ko khidipe generalno akceptirime e klidaripa so ikljovena kotar akava rodipe, so si ko konteksti akale rigendar: nanipe strategijakere thaj sistematikane metodologije baši adava te lel pes andre o koncepti ko jekhipa thaj nadiskriminacija ko generalno thavdina ko lokalno niveli; i komuna kergja but lači kooperacija e civilno organizacijencar savo si hemime ko procesija so kerena pes ko lokalno niveli, numa, trebno te len pes vi pro-

cedure baši leibe ki godi vi adava so gindinena e manuša so dživdinena ki komuna; e komunakiri administracija na džanela but baši o koncepti ko jekhipe thaj nadiskriminacija thaj odoleske na implementirinela adava ko olakoro butikeribe; khamela pes o treningoja baši administracija te džan dureder, sar so trebno vi e Komisijenge baši o phučiba kotar e jekhipe thaj nadiskriminacija. I komuna trebno te kerel thaj te džal pali jekh unificirimi procedura baši keribe thaj leibe lokalno strategijakere dokumentija thaj akala dokumentija te oven harmonizirime e nacionalno politikencar baši jekhipe thaj nadiskriminacija, sar vi te kerel monitoring thaj evaluacija ko realiziribe e strategijakere dokumentongi thaj akcejakere planongi ki komuna, so ko akava momenti na kerela pes. Ki akija direkcija, i komuna trebno te arakhel finansije te šaj te realizirinen pes e strategijakere dokumentija, soske ko akava momenti numa jekh tikno kotor olendar realizirinena pes sostar nane finansije. Ko bukjarne khedipe, e participantija ale dži ko klidaripe kaj i diskriminacija ki komuna, kerdini upral etnikano preperibe pohari nakhavela pes, numa nesave specifikane dukhavde grupe, dureder diskriminirina pes upral turlije funde, specijalno diskriminirime si e narkomanja, e nasvale kotar hepatiti C thaj HIV sar vi e seksualno bukjarne. Baši agor, vakergja pes kaj e manuša so dživdinena ki komuna Gostivar nane but senzibilirime baši e diskriminacijakoro egzistiribe, thaj so ki nane varesavi lokalno infrastruktura baši jekhipe. Javere lafencar, i Komisija baši jekh šajipena ki komuna na funkcionirinela, vi adava so formalno legalno si kerdi thaj egzistirinela. Džaindoj pali akava, dela pes rekomandacija te keren pes treningoja baši e manuša so anena e decizije baši e kanuneskere regulative kotar o umal baši o jekhipe thaj nadiskriminacija, te senzibilirinen pes e čhave thaj e terne, e žurnalistija, sar vi e manuša so kerena buti ko institucije baši adava kaj egzistirinena turlije forme diskriminacijatar, te keren pes edukativno matirijalija baši anti-diskriminacija thaj butivar te phutrel pes e komunakiri veb patrinn thaj e socialno mediumija baši informaciengoro diseminiribe, numa vi te zrarkerel pes i lokalno infrastruktura baši o jekhipe.

### 3.3. Agorutno dikhibe

I komuna Gostivar si phutardi baši kooperacija e civilno sektore sar thaj e resarineskere grupencar kana kerela pes lafi baši keribe strategijakere dokumentija (strategije, akcijakere planiribastar thaj mapiribastar ko korkore strategijakere dokumentija. Numa sar te si, trebno te lel pes ulavdi Strategija baši kooperacija e civilno sektore sar te šaj te lokjarel pes o procesi baši komunikacija maškar i komuna, e civilno organizacije thaj e resarinengere grupencar, thaj specijalno e dukhavde grupencar. Ko jekh vakti, dela pes rekomandacija vi te keren pes e procedure te šaj te len pes e gindipa thaj e sugestije kotar e manuša so dživdinena ki komuna.

E komuna nane standardizirimi procedura baši keribe thaj leibe strategijakere dokumentija, so sigende trebno te kerel pes. Nane vi ISO standardija, save so trebno te anen pes, baši so i komuna si ki faza kana baši akava trebno te lel sertifikati. Dureder, Kana lena pes e strategijakere dokumentija, musaj sistematikane te lel pes sama baši o principi ko jekhipe thaj nadiskriminacija.

Kana kerela pes lafi baši e strategijakere dokumentija, sarinende na dikhela pes o principi baši progresivno realizacija, thaj adalske ko avutno vakti te lel pes bareder sama baši akava. Ko jekh vakti, khamela te kerel pes budžetskoro fremi, pervazi, thaj te kerel pes vakteskoro fremi baši sa e planirime aktivitetija te šaj te realizirinen pes dži ko agor. Akava šaj te efektirinel pes upral o šajipe te monitoririnel thaj evaluirinel pes o realizacijakoro procesi kotar e aktivitetija ko sasto strategijakoro dokumenti. Čaljarela o niveli baši gindipe e institucijengiri save khamela pes te realizirinen nesave aktivitetija kotar e strategijakere dokumentija.

Adava so majbut nane ko strategijakere dokumentija ki komuna gostivar si adava so nane nesave instrumentija baši evaluacija, korkorutni-evaluacija, avrutni evaluacija, ja palem ex post evaluacija. Javere lafencar, sostar na dikhena pes angleder, dela pes rekomandacija, athinindoj dokuenestar, te keren pes protokolja baši dikhibe thaj moljaripe ko strategijakere dokumenesko realiziribe. Specijalno sama trebno te lel pe ko principi baši jekhipe thaj nadiskriminacija. Akava ikljola sostar ko dokumentija korkore, isi vuže thaj lače indikatorija.

Khamela dureder te džal pes e treningocar baši e komunakiri administracija thaj baši o Konsili ko umal kotar i nadiskriminacija, resaarinasar, akala principija te reflektirinen pes trujal e sa strategijakere dokumentija ki komuna. Numa, ko jekh vakti, trebno te keren pes treningoja vi e manušenge save so anena decizije ki kanundeibaskiri regulativa baši o jekhipe thaj nadiskriminacija, te senzibilirinen pes e chave thaj terne, e žurnalistija thaj e bukjarne koinstitucije baši egzistiribe turlije formengoro ki diskriminacija, sar te hazirkeren edukativno materijalija baši anti-diskriminacija thaj sar te arakhen informacije kotar e komunakiri veb patrin thaj kotar e socijalno mediumija, te šaj lokheder te kerel pes informacijengiri de-seminacija.

Gindisaribaske si o fakti kaj ki komuna Gostivar, nane efektivno kanundeibe baši arakhibe, protektiribe diskriminacijatar, thaj nane nesave interno aktija ki komuna baši arakhibe diskriminacijatar. Šaj te klidarel pes kaj e institucije ki komuna Gostivar kritikane dikhena ko analiziribe si vaj nane diskriminacija ko lokalno niveli. Numa sar te si, bareder zora khamena te keren pes, te šaj te ikljovel pes kotar akava hali.

Džaindaj dureder, sikavela pes bari sama, kana dikhela pes o phučibe baši adava kobor si efektivno e institucije ko arakhibe diskriminacijatar, thaj kobor si efektivno e aktivitetija so kerena e civilno organizacije ko anti-diskriminacijakoro umal. Ko jekh vakti isi ulavipe pali o phučibe baši e institucijengiri jurisdikcija, kana kerela pes lafi baši arakhibe diskriminacijatar. Buteder analizirime institucije thaj civilno organizacije gindinena kaj kerena buti, sar upral o promoviribe, agjaar upral ikeribe dži ko principi baši jekhipe thaj prevencija diskriminacijatar. Dureder, isi vi civilno organizacije save so kerena buti upral e oficijalno roviba baši protektiribe diskriminacijatar thaj dena legalno arka, vi reprezentiribe ko adalati kana adalaterena pes i diskriminacija. Khamela pes manušengoro bareder informiribe baši e mehanizmija ko arakhibe, baši e institucije saven isi jurisdikcija ko kotar e anti-diskriminacija. Akal keripa avena sar sugestija vi kotar e civilno organizacije, save so gindinena kaj khamela pes bareder kooperacija, informiribe, edukacija thaj treningoja baši sa e hemime riga (e manuša, e civilno organizacije, e institucije baši arakhibe). Baši agor, dela pes rekomandacija vi baši zuraripe ki lokalno infrastruktura baši jekhipe.

#### 4. Komuna Kumanovo

Džaindaj pali o aguruno manušengoro genibe ki republika Makedonija, realizirimo ko 2002 berš, I komuna Kumanovo, pali e manušengoro numero, si majbari komuna ko them, ja palem e komuna isi 70 842 manuša. Akija si e etnikani manušengiri struktura: Makedoncija 60,47%, Albancija 25,80%, Srbura 6,67%, Roma 5,71% thaj javera 0,82%.

##### 4.1. E strategijakoro dokumenteski analiza

Ki komuna Kumanovo jekhutno dokumenti kolesar si astarkerde e phučiba kotar

e manuškane hakaja, dikhindoj buhleder thaj baši e phučiba kotar e nadiskriminacijakoro umal, si i Strateija baši e Roma thaj akava dokumenti si subjekteskiri analiza kerdo ko akava rodipe.

#### 4.1.1. E proceseskiri analiza

I inicijativa baši Romengiri Strategija avela kotar e biradžakeri, nagavernoskiri organizacija CRZ „Drom“ Kumanovatar. Majangle sine kerde e akcijakere planija. Dikhindor kaj isi khovlipa olende thaj na realitirinena pes ko lokalno nivelo, dengja pes inicijativa te keren pes e lokalno akcijakere planija ko Kumanovo ko 207 berš savende sine hemime e reprezentantija kotar o civilno sektori. E akcijakere planija kerena sine pes 10 masek thaj dende si ki lokalno korkorutno legaripe sar dokumentija kotar e komuna Kumanovo.

Pali keribe e Strategijakiri baši e Roma ki avguni verzija o dokumenti sine prezentirimo anglal o komunakere kanselorija, institucijengere reprezentantija, anglal o mediumija thaj anglal o portal ki komuna Kumanovo. I procedura baši deibe sogestije thaj dopheriba ko dokumenti sine 40 divesa. Pali adava sine phravdi debata ko Konsili ki komuna Kumanovo baši o dokumenti thaj ko adava bešipe o dokumenti vi lela pes.

E strategijakere dokumentongi kerela o Sektori baši socialno, sastipaskiri thaj čhavengoro arakhibe, protektiribe. Kotor personalestar so kerela buti ko akava sektori nakhlja nesave treningoja. O naradžakoro, nagavernoskoro sektori, majbzt organizirinela treningoja kolende lena than vi e manuša administracijatar thaj turlije institucijendar.

#### 4.1.2. E subjektoskiri analiza dokumentendar

I strategija džala pali aktuelno kanundeibe thaj pala e politike baši arakhibe diskriminacijatar thaj promoviribe nijameskoro baši jekhipa thaj isi vi operativno (beršeskere planija) phanle e strategijaker edokumentoncar. Ko Romengere Straetegijakoro implementiribasko procesi ki komuna Kumanovo, sine lokalno akcijakere planija thaj indikatorija paše phanle e aktivitetoncar, numa ko palune 3-4 bibahtake na kerena pes. Ki avguni faza ikergja pes, numa ko palune nekobor berč, na ikergja pes dži ko principi baši progresivno realizacija (kotor pali kotor upral e indikatorengiri funda). O dokumenti si ulavdo ko areje, ja palem, javere lafencar, khera, sastipe, edukacija, sociala thaj javer. Ko gindisarde konkretno aktivitetija isi analiza baši adava sar e aktivitetija ka efektirinen pes upral e diferentno, turlije grupe, ja vakerdo averčhane, adžikerde rezultatija baši turlije resarinaskere grupe (procentencar ja pelem numeroncar–harnjaribe baši dendo konkretno procenti). E strategija nane budžeteskoru plani thaj nane gender senzitivno budžetiribe. Koa kava strategijakor dokumenti isi adekvatno vakteskoro fremi, pervazi, isi indikatorija baši o moljaripe thaj isi ando ki godi konkretno institucije. Save so ka keren e bukja.

#### 4.1.3. Analiza ko keribe, monitoriribe thaj moljaripe ko dokumenteskoro realiziribe

Ko realiziribe than lele, hemime si e institucije, I komuna thaj e nagavernoskere, biradžakere organizacije a e aktivitetija si koordinirime agjare so kerela pes linko maškar e NGO-institucije-komuna. E afirmativno aktiviteton realizirinela o NGO sektori thaj I komuna nane hemimi ko akava procesi. Nane, na egzistirinela nesavo mehanizmi baši informacijengoro khedipe save so si paše phanle e realiziribasar thaj nane phendo konkretno manuš baši adava. Nane zurarde e instrumantija baši korkorutno moljaripe. E rezultatija havljarena pes ki internet komunakiri patrin, kerela pes masekoskoro bilteni, a baši o revidiribe, kerdo



si kotar e lokalno gavernoskiri rig, pali e inicijativa so ali kotar o CRZ „Drom“. Na kerela pes ex-post evaluacija.

## 4.2. Halengiri analiza

### 4.2.1. Džovapija ko phučibaskere lila

Sar sp phenela o reprezeb+ntanti kotar o Centari baši socialno bukja, isi legalno aktija ko nadiskriminacijakoro umal, numa na del apes olenge nesavi bari saama. Pali o prezidenti ko komunakoro Konsili, I komuna Kumanovo na dikhlja, ja palem lelja asavko akti. O ombudsmani phenela baši sa e relevantno kanunija. Pali o reprezentanto kotar o Ministeriumi baši edukacija thaj vigjani, akava ministeriumi fokusirnela pes upral o Kanuni baši stopiribe thaj arakhibe diskriminacijatar. E javera institucije na phena varesave konkretno aktija save si ande ja palem, save si kerdine olengere rigatar.

E institucije, kna sikavela pes nesavi diskriminacija, majbut potencirinena kaj kerena investigacija thaj deibe godi thaj o kazoo del apes dži ko Ombudsmani, javera institucije palem, butivar phenena kaj khonik na registringja diskriminacijakoro kazo. Ombudsmaneskoro reprezentinti dela eksplanicija baši i procedura thaj sar pharuvena pes e procesija. E adalateskor reprezententi palem dela eksplanicija baši e adalateskiri praktika. E diskriminacijakere forme save so majbut sikavena pes ko institucije si I indirektno diskriminacija thaj o džungalipe, bilačhipe, a varesave vakerena kaj sikavela pes vi agjaar vakerdi insdirektno diskriminacija kerdi namangindoj. Ko phučiba savi diskriminacija majbut sikavela pes ki komuna, dendo si džovapi kaj majbut sikavela pes adija biminsali diskriminacija, bilačhipe, a majbaro numero institucijendar vakerena kaj nane diskriminacija. Sar majfrekventmno funde baši diskriminacija ko institucije thaj ki komuna, sar so phenena e anketirime manuša, si o politikano thaj etnikano preperibe.

Ko phučibe so kerela tumari institucija baši arkhibe, protektiribe diskriminacijatar? O Represententi Agencijatar baši bukjaribe phenela kaj akija institucija informirnela ple bukjarne manušen baši sa o pharuvipa ko kanundeibe savo so učarela akija materija. O reprezententi kotar o Centari baši socialno bukja phenela kaj olengere bukjarne manuša phirena ko seminarija kotar akava umal. O reprezententi kotar o Fondi baši sastipaskoro siguripe vakerela kaj isi instrukcije baši nadiskriminacijakoro komuniciribe e manušencar komunatar. Nijekh aver institucija, numa o regionalno Ombudsmani kerela nesave aktivitetija odolesar so promovirnela o koncepti baši nadiskriminacija.

Ki komuna Kumanovo sine anketirime enja institucijengere reprezententija saven so isi olen regionalno departmenija ja palem, reprezententija komunatar, ko pervazija, fremi akale phučibaskere lendar sine phučle vi phanle phučiba, thaj i resarin sine te dikhen pes e phučle manušengere stavija. Akate si sikavde sar jekh dikhibe, si von baši nesavo stavi ja palem nane, so sine formulirimo phučibasar. Paše ekvaš ekvašesar si o numero anketirime institucijendar save phenena kaj ko Kumanovekere komunate džala pes, ja palem na džala pes pali i regulative baši baši arkhibe, protektiribe diskriminacijatar. Šove manušenge kolencar kergja pes lafi prendžarde si e Kanunesar baši stopiribe thaj arakhibe, protektiribe diskriminacijatar, thaj asavko sine vi o numero, šov, vi manušengo so gindinena kaj o akanutno kanundeibe si efektivno ko arakhibe diskriminacijatar. Žtar olendar gindinena kaj e komuna isi interno aktija baši arakhibe diskriminacijatar, thaj numa trin gindinena kaj e aktija nane koordinirime e Kanunesar baši stopiribe thaj arakhibe diskriminacijatar. Efta manušencar kolencar kergja pes lafi, gindinena kaj ko lokalno nivelu nane adekvatno mehanizmija baši arakhibe diskriminaci-

jatar, thaj numa jekh gindinela kaj e loklano institucijen isi doborom baro kapaciteti te šaj te ikljon ki rig e turlije formencar kotar i diskriminacija, thaj asavko si o numero vi e manušen- goro save so gindinena kaj ki komunaf Kumanovo nane diskriminacija. Generalno klidaripa si kaj šukar numero phučle manušendar save so gindinena kaj I diskriminacija si frekventno fenomeni thaj mamuj asavko fenomeni isi khovli normativno thaj institucionalno zor te šaj te kerel diso buteder mamuj akava fenomeni.

E anketirime manušenge sine dende vi phučiba baši olengere institucije, leindoj ki godi kaj bareder numero oolendar si themeskere institucije save nisi regionalno departmanija ki komunfa Kumanovo. Numa trin institucije sar so vakerge e phučline, kerena buti upral e phučiba phanle e diskriminacijasar, promoviribe koncepteskoro baši jekhipe thaj nadiskriminacija thaj lena rovipa baši arakhli ja palem kerdi diskriminacija, kolendar duj kerenanuma evidentiribe thaj bičhalena o rovipa dži ki adekvatno institucija. Štar phučlinendar vakerge kaj olengiri instuticija kerela protektiribaskir funkcija, apanč vakerge kaj olengiri institucija kerela preventivno funkcija. Štar denge džovapi kaj olengiri institucija, ja palem manuš so kerela buti olende diskriminirina, a numa jekh vakergja kaj manuš so kerela ki olengiri institucija reportirinja diskriminacija. Ko panč institucije si realizirime treningoja baši nadiskriminacija. Pali o domeni kotar olengere aktivitetija šaj te haljovel pes soske si tikno o numero institucijendar saven so isi protektiribaski rola ko diskriminacijakoro domeni, numa, sar te si, tikno si e institucijengoro numero save nisi promotivno funkcija ko nadiskriminacijakor domeni thaj kolende si reportirimo havljardo momenti kana sikavgja pes diskriminacija kotar manuš so kerela buti ki lengiri institucija.

Džaindoj pala e reprezentantija kotar e civilno organizacije, majdukhavde diskriminacijatar se e Roma, LGBT populacija thaj e čorole, manuša save si gende ko nesave politikane partije thaj e tiknedere etnikane komunitetija. E civilno organizacije vakerena misala, egzemplija kana reportirinela pes i diskriminacija, thaj akate si nesave olendar: bijekhipe maškar e džuvlja thaj e murša kana rodela pes buti, diskriminacija upral romano čhavo kotar o sikavno, dejbe buti manušnjake kola isi tikneder kvalifikacije, numa odoleske soske si Makedonka, diskriminacija upral e džuvli kotar islamsko religija kana rodelas buti bašo olakoro uravipe thaj legaripe šamija, rasako profiliribe ki hona, granica upral e Roma.

Sar aktivitetija so kerena pes kotar e civilno organizacijengiri rig ki funkcija te cidel pes I diskriminacija vakerena pes e rovipa bičhalde dži ko Ombudsmani ja palem KDZ, dejbe dumo, arka e manušenge te džanen kote te adresirinen pes, hramovibe lila mamuj e manuša so kerje i diskriminacija.

Ko phučibe: So gindinena so khamela te kerel pest te lačarkerel pes i situacija ki tumari komuna baši diskriminacijakoro egzistiribe (e mahenizmija, e institucije, promoviribe koncepteskoro baši o jekhipe thaj javer)?, majbaro numero olednar dena džovapi kaj trubuj olenge promoviribe e koncepteskoro ko jekhipe, edukacija baši e manuša so kerena but5i ko institucije, lači buti kerdi kotar e badanija save nisi jurisdikcija ko jekhipe thaj javer,

Ko pervazija akale rodipastar, ki komuna Kumanovo ine šov anketirime, reprezentantija kotar turlije civilno organizacije thaj trujal olengere stavija, gindipa, kerela pes o imažo baši percepiribe e civilnone sasoiņpa ko lkaolno niveli ko buķja so si phanle e diskriminacijasar.

Sa e šov anketirime kategorikane phenena kaj ki olengiri komuna isi diskriminacija, kaj olatar si dukhavde nesave kategorije manušendar thaj kaj e manuša nane šukar pendžarde e

kanundeibasar so si phanlo e nadiskriminacijasar. Ekvaš kote e phučle gindinena kaj e manuša šaj te pendžaren thaj reportirinena e diskriminacija. Kana ovela lafi baši e civilno sasoiitnipa- skoro kapaciteti te šafj te ikljol ko agor e diskriminacijasar, ekvaš kotar e phučle gindinena kaj e civilno organizacijen ki komuna Kumanova isi olen kapaciteti te keren e protektiribaskiri thaj promotivno funkcija. Trine organizacijen sine dende rovipa baši protektiribe diskri inaci- jatar, thaj nijekh na reprezentirinela e diskriminirime manušen anglal e adalateskere badanija kafn kerela pes upri lende i diskriminacija.

#### 4.2.2. Rezultatija kotar o bukjaro khedipe

Ko obukjaro khedipe, ikerdo ko 25 oktombri, 2016 berš, sine reprezententija kotar e civilno organizacije, reprezentento kotar e komuna Kumanovo (o koordinatori baši jekh šajipena) thaj reprezentento kotar o Centari baši socijalno buti Kumanovatar.

Sar so gindinena e manuša so sine ko khedipe, ko procesija kana anena pes e lokalno strategije khamela pes te len than vi e biradžakere, nagavernoskere organizacije save so kerena buti turlije resarinengere grupencar, numa ko buteder transparentno čani so sine dži akana. Dži akana, o civilno sektori sine inicijatori baši lokalno planija, save vi te ovel umalestar.

E komuna khamela pest e ovel pro-aktivno rola ko drom baši preveniribe thaj arakh- ibe, protektiribe e manušen kotar i diskriminacija.

E manuša palem, trebno te oven informirime vi baši o kanuni baši tromalo avibe dži ko informacije save nisi phutardo, publikano karakteri, thaj ko jekh vakti te pendžaren pes kaj isi olen šajipa te heminen, involvirinen pes ko procesija kana kreirinena pes e politike.

I Komisija baši maškar etnikane relacije, vi adava so egzistirinela, na džanela pes so thaj sar kerela buti thaj khamela pest e ovel buteder transparentno thaj te sikavel pes buteder publikane.

E manuša so sine ko khedipe notiringe kaj maškar o džijani, e manuša isi dar te havl- jaren, reportirinen kaj cidena efektondar so avena katar e partizirime institucije, thaj adava so ki administracija khamela te departizirinel pes.

Sar so phenena e participantija ko khedipe, majbut kerela pes disriminacija upral e funda kotar politikano preperibe. Sar rezultati odolestar, nane humaniteto ko institucije, e bukjarne manuša darana te keren so vi te ovel, thaj e stranke so avena ko institucije na sikav- ena pes so te keren dureder kana ka oven diskriminirime.

Nane nisavi maškar-institucijengiri kooperacija baši e manušengere problemongo pharuvipe, a javere rigatar isi limitiribe ko olengere nijamija, hakaja, čačipena.

Isi realno problemi e čhavencar save so ikljovena sikljovnendar bizi te agoren ola: odad thaj I daj dena lil kaj ka džam avrijal o them, thaj nijekh institucija na dikhela dali ola ka ikljoven themestar ja palem na. Sako jekh ikljovibe sikljovnatar trebno te referirinel lilesar kaj o čhavo si hramomo ki javer sikljovni.

Isi lokalno mediumija save so sikavena e Koonsileskere khidipa, numa na sa e oper- atorija dena adava kanali ko olengoro paketi.

Khamela pes bareder mobilizacija kotar e civilno organizacije thaj von našti te len nijekheskiri rig, ja palem jaere lafencar, ma te preperen ki nijekh politikani struktura.

#### 4.3. Agorune dikhiba

E strategijakooro dokumenti Strategija baši e Roma si inicirimo kotar e civilno organizacijakiri rig thaj i avguni verzija nakhlja o konsultacijakoro procesi koleste lije than sa e riga save so šaj sine te den ple gindipa. Akava si jekh participativno modeli baši anibe strategijakere dokumentija thaj sikavela kaj i komuna Kumanovo si phutardi baši e inicijative so avena kotar o civilno sektori thaj I komuna si haziri te del šaipe baši buteder lokalno akterija te len than ko sasto procesi. Pozitivno buti si adava so i administracija nakhlja treningoja baši strategijakoro planiribe thaj adava so ko pervazija, fremija kotar i jekhin ko lokalno korkorutno legaripe isi sektori save isi repsonsibiliteta, mašakar javer, vi baši planiriba. I bilači buti si adava so i komuna Kumanovo dži akana na angja avera strategijakere dokumentija save so an peste lena vi o aspekti baši nadiskriminacija. Asavko dokumenti si numa i Strategija baši Roma.

O dokumenti si subjekteskere rigatar kompaktno, e strategijakere resarine si vuže sikavde, gindisardo si baši anibe akcijakere planija thaj si lače thankerde e indikatorija baši moljaripaskoro dikhibe. Khovli dokumenteskiri rig si adava so nane ole budžeteskoro pervazi, fremi, thaj nane gender, murša džuvlja, koncipirimo.

Javer khovli dokumenteskiri rig si adava so ko palune nekobor berš nane ande akcijakere planija baši strategijakoro realiziribe, a e afirmativne aktivitetija so si vakerde ko dokumenti, majbut realizirinena pes kotar e biradžakere organizacije thaj ki realizacija i komuna na lela than. Pozitivno si adava so e strategijakoro realiziribe si fundirimo upral i kooperacija maškar o civilno sektori, e komunathaj e javera institucije saven so isi bešipe ja palem pengere departmanija ki komuna Kumanovo. Isi problemija monitiriribaskere procesorsar ko realiziribe e strategijakoro saske nane definirime instrumentija baši informacijengoro khedibe thaj nane buhljardo mehanizmu baši arakhibe thaj grupiribe e informacijengo khedime kotar o monitoriribe. Nane buhljardo sistemi ni baši korkorutno moljaribe thaj finalno efektengoro moljaribe baši e dokumenteskoro realiziribe.

E reprezententija kotar e lokalno institucije thaj kotar e themeskere institucije, pengere regionalno badanencar ki komuna Kumanovo, nane olen nisave aktivitetija baši promoviribe koncepti ki nadiskriminacija. Kotor e bukjarne manušendar save kerena buti ko akala institucije, lele than ko nesave treningoja baši nadiskriminacija, numa buteder e institucijendar na lena akala norme thaj legalno aktija ko olengoro sakodiveseskoro butikeribe. Majbaro numero olendar phenena kaj i injdirektno dikriminacija thaj o bilačhipe, sar diskriminacijakere forme thaj o politikano vi etnikano preperibe, sar diskriminacijakere funde, šaj majbut te arakhen pes, sar ko institucijengoro, agjare ko komunakoro niveli.

E institucijengere reprezentanton nane pakhiv ko koordiniribe e lokalno aktengoro e ka uneskere aktencar so si paše phanle e stopiribe thaj arakhibasar kotar i diskriminacija, thaj na pakjale pes ko institucijengoro kapaciteti te šaj adekvatno te den palpale reakcija ki diskriminacija. E institucijen nane buhljarde interno, andrune procedure baši reakcija kana sikavela pes i diskriminacija thaj bareder numeroe insitucijendar šaj numa te evidintirinen e diskriminacija thaj dureder te bičhalen lil dži ko adekvatno badani te kerel decizija baši ada-

va. Akcenti čhivela pes upral o tikno numero kotar e havljarde kazura baši diskriminacija ko institucije kote so kerena buti e manuša so sine ko khedipe.

E nagavernoskere, biradžakere organizacijen isi proaktivno dikhibe baši arakhibe diskriminacijatar, baši resibe havljaripe thaj hramovibe rovipaskere lila, numa vi e organizacije vakerena baši adava so e institucije khamela pest te zuraren pengere mehanizmon baši arakhibe diskriminacijatar. Dureder isi tubujipe kotar buteder transparentno butikeribe ko nagavernoskerengoro butikeribe.. Percepcija si kaj e manuša na pendžarena šukar e anti-diskriminacijakere kanundeibe thaj nane zor te del pes dumo e manušenge ko procesi baši olengoro hakajengo protektribe, arakhibe.

## 5. Komuna Prilep

I komuna Prilep arakhela pes ko Pelagonijakoro plainengo region totalno populacijasjar kotar 76.768 manuša. Kotar e sasti populacija 38.525 si murša thaj 38.243 si džuvlja, 92.56% si Makedoncija, 6,60% Roma, 0.19% Khoraja, 0.03% Albancija, 0,03% Bošnjakija, 0,02% Vlasija 0,23% Serbura, thaj 0,34% javera.

### 5.1. E strategijakoro dokumenteski analiza

Ko pervazija, fremija kotar e inicijalno analiza, detalno si dikhlo numa jekh lokalno strategijakoro dokumenti: i Strategija baši lokalno ekonomikano zuraripe e komunakoro Prilep baši o vakti 2014-2020 berš. Odoleske, o arakhiba na lena pes sar reprezentativno, lena pes numa sar nesavi ilustracija baši o arakhibe hramome teleder.

#### 5.1.1. Procesoskiri analiza

Šaj te klidarel pes kaj o procesi baši anibe e dokumenteskoro si konsultativno thaj participativno, thaj si legaro kotar e komunakiri administracija a ko procesi lije than civilno organizacije thaj e relevantno institucije.

Kana kerela sine pes o analizirimo dokumenti lendo si kombinirime metodi fokusirime debatencar trujal e bukjarne grupe thaj bukjarne khedipa sar vi buhle konsultacije trujal e khedipa, konferencije, phučibaskere lila, intervju thaj ankete. I Strategija baši lokalno ekonomikano zuraripe si lačo missal, egzemplo so šaj te monitorinel pes sostar lende si buteder resarinakere grupe direktno, ja palem trujale pengere reprezentantija, e civilno organizacije. Dureder, šaj te klidarel pes kaj e problemongoro definiribe ko lokalno nivelo pharuvena pes sitematikane thaj isi olen nekobor hape, phundre: identificiribe, analiza, problemoskoro definiribe, aktivitetongerisera, monitoriribe thaj evaluacija. I analizirimi strategija si revizija ko dokumenti so egzistitinel thaj adava si kontinuirime komunakiri politika.

Strategijakoro dokumenti si lendo kotar Konsili ki komuna Prilep.

Ko dokumenti so sine dikhlo dena pes statistikane informacije kotar o Centralno registry so sine angleder khedime, kotar e Agencija baši bukjaribe, Themeskoro zavodi baši statistika, lokalno biznisija thaj javer.

Isi informacije so sikavena kaj isi standardizacija ko komunakere procedure, thaj o fakti so e komuna isi ISO 9001:2008 standardija kotar o 2012 berš.

Nane indikatorija baši monitoriribe upral e Strategijakoro implementiribe.

### 5.1.2. Subjekteskiri analiza

Trujale kvalitativno analiza avela pes dži ko klidaripe kaj o analizirime strategijakoro dokumenti nane ki korelacija e egzistiribaskere politike baši arakhibe, protektiribe diskriminacijatar, specijalno e Na strategijasar baši jekhipe thaj nadiskriminacija, džikote e javera nacionalno politikencar, ko kotor baši ekonomikano zuraripe, si ki bareder korelacija. Javere lafencar, i Nacionalno Strategija baši jekhipe thaj nadiskriminacija promovirinela o koncepti baši jekhipe per se thaj na numa arakhibe diskriminacijatar, džikote e lokalno politike tretirinena numa o protektiribe diskriminacijatar, adava da but parcijalno. Sar te si, i Strategija baši lokalno ekonomikano zuraripe si koordinirime e nacionalno strategijakere dokumentoncar ko ekonomijakoro umal, vi e standardencar kotar e Evropakiri Unija. Numa, o bikoordiniribe ko nadiskriminacijakoro kotor ačhavela than baši buteder aktivitetija baši adava te angljarel pes o džanibe baši anti-diskriminacijakoro kanundeibe thaj e politike ki komuna maškar e administracija, vi adava so vakerel pes kaj jekh kotor e komunakere administracijatar phirgja ko treningo baši arakhibe diskriminacijatar thaj promoviribe e hakajeskoro, nijameskoro baši jekhipe. Šaj te phenen pes šukar lafija baši adava so ko analizirime dokumenti gindisardo si vi baši adekvatno akomodiribe e manušengoro save nisi olen nesavo hendikepi thaj jekhe kotoresar si gindisardo thaj dikhlo baši jekh progresivno realizacija.

O dokumenti so sine dikhlo si ulavdo ko ekonomikane sektorija, thaj na ulavdo ko grupe thaj odoleske nane tretiribe nesave resarinakere grupako dikhindoj horizontalno. Akava šaj te dikhel pes sar jekh khovlipe leindoj ki godi kaj bareder numero manuša šaj te oven tretirime butivarkerde diskriminacijasar (diskriminiribe upral duj ja palem buteder diskriminacijakere funde ko jekh vakti), specijalno e džuvlja. Sar te si, ko dokumenti kerela pes diverzifikacija upral e generalno resarinakiri grupa, numa horizontalno na tretirinena pes e turlije manušengere dukhavde grupe. Dopheribaske, vi adava so egzistirinela analiza ko trubujimata e reseraniakere grupengi ki faza kana hazrkerela pes o dokumenti, so si but šukar, ko akava dokumenti nane analiza baši adxava sar e gindisarde aktivitetija kotar e nadiskriminacijakoro aspekti ka efektirinen pes upral e resarinakere grupe. Ko avutno vakti akava khamela te zurarkerel pes.

E strategijakoro dokumenti si operacionalizirime trujal e operativno planija proektija thaj aktivitetija. Ko dokumenti gindinela pes vi baši afirmativno aktivitetija. Isi impresija kaj na pendžarkerena pes e afirmativno aktivitetija sar ikljovibe kotar e direktno diskriminacija, sar so pehenela o anti-diskriminacijakoro kanundeibe thaj akalal aktivitetija dikhena pes sar aktivitetija baši stimiliribe, so javere rigatar, totalno simplificirinela akale legalno institute.

### 5.1.3. Analiza pe monitoring thaj evaluacija

Ko analizirime dokumenti baši sako jekh aktiviteti si gindisardo baši konkretno budžeti, numa nane gender senzibilirimo budžetiribe. Akava si khovilipe savo so ko avutno vakti trebno te nakhavel pes.

Ko dokumenti si vakerde e institucije saven so isi jurisdikcija thaj e organizacije sar implementatorija, so akale Strategija baši lokalno ekonomijano zuraripe kerela jekh but lačo missal, egzemplo. Dureder, vi e vakteskoro pervazi, fremi si adekvatno definirime.

E Strategijakoro realiziribe kerela o Sektori baši lokalno ekonomikano zuraripe, a ki

realizacija lela than vi i Komisija baši ekonomikano zuraripe.

Sar so si vakerdo vi upreder ko teksti, o principi baši progresivno realizacija si lendo numa jekhe tikne kotoresar, thaj lela sama vi o fakti so I komuna na lela akava koncepti, vi adava so o dokumenti si baši e nijamengoro efektuiribe save si kotor korpusestar eknomikane nijamija. Dureder, nane informacije kolendar šaj te dikhel pes si i analiza realiziribaskiri bazirimi upral faktija vaj na (statistikane informacije, data baze thaj javer). Bizi adekvatno leibe akale prinipeskoro baši progresivno realizacija thaj kana nane indikatorija te moljakerel pes isi suksezi, kamjabi, ja palem nane uprune/telune progresijasar, but sip hare te arakhel pes kobor si baro o suksezi thaj te del ark ate pharuvel pes i situacija.

O realiziribe Strategijakoro baši lokalno ekonomikano zuraripe si teli o Badani baši lokalno ekonomikano zuraripe thaj trujal granicakiri kooperacija ki komuna Prilep thaj time-star kotar sa e hemime riga. Ko dokumenti na gindinela pes baši korkorutno-moljaripe ko realiziribe e strategijakere dokumentengoro thaj nane avrutno muljaripe, sar so nane vi ex post evaluacija. Isi numa mehanizmija baši revidiribe e Strategijakoro thaj e rezultatija havlharena pes ki veb patrin kotar o lokalno korkorutno legaripe.

## 5.2. Halengiri analiza

### 5.2.1. Džovapija ko phučibaskere lila

Kotar e phučibaskere lilengi analiza šaj te klidarel pes kaj e stavija maškar e institucije thaj e civilno organizacije baši adava isi ja palem nane diskriminacija ki komuna Prilep si identikane, numa na vi baši adava isi ja paleem nane efikasno institucionalno infrastruktura baši maripe mamuj i diskriminacija ko lokalno nivelu. Javere lafencar, e institucije, numa na i Komisija baši jekh šajipena thaj i sikljovni OOU Blaže Koneski, gindinena kaj ki komuna isi diskriminacija, sar vi e civilno organizacije, numa na o Lolo Trušul. Dopheribaja kaj, sa e civilno organizacije gindinena kaj nesave grupe, sar so si e Roma, LGBT komuniteta, manuša nesave invalidetosar, e džuvlja, etnikane Albancija, strancura, manuša kotar varesavo politikano preperibe, si dukhavde diskriminacijatar ki komuna Prilep.

Bareder numero kotar e analizirime institucije gindinena kaj ki komuna isi kanuni deibe baši arakhibe diskriminacijatar so kerela pes. Maškar lende si: I Komisija baši jekh šajipa, o Fundavno adalati, Policijakiri štacija Prilep, i Agencija baši bukjaribe, o Fondi baši penzionerengoro thaj invalidengoro siguripe thaj o Ministeriumi baši edukacija – regionalno jekhin Prilep. Javere rigatar, bareder numero kotar e institucije, numa na i Agencija baši bukjaribe, i Komisija baši jekh šajipena, o Fundavno adalati Prilep, gindinena kaj e lokalno institucije nane adekvatno thaj nane olen kapaciteti efikasno te ikljon ki rig e diskriminijasar. Javere rigatar, e civilno organizacije gindinena kaj e manuša komunatar nane pendžarde e mahenizmoncar thaj e institucijencar baši arakhibe diskriminacijatar thaj kaj isi baro numero kotar naregistririme thaj vakerde situacije kana sikavdili i diskriminacija. Numa i Epilepsija Makedonija, Lastovica, o Lolo Trušul, Roma perspektiv thaj Mik Info Sega, gindinena kaj e manuša šaj te prendžaren kana sikavela pes i diskriminacija. Džindoj dureder, o civilno sektori si ulavdo baši o stavi baša adava isi li e civilno organizacijen save so egzistirinena ki komuna, kapaciteti (finansijakoro, institucionalno, manušikano) te šaj te ikljon ko agor e diskriminijasar.

Sa e institucije, numa na i Komisija baši jekh šajipena thaj i fundavni sikljovni OOU Blaže Koneski, gindinena kaj ki komuna isi interno aktija save so tretirinena e phučiba phanle

e arakhibasar kotar i diskriminacija. Numa, kana analizirinela pes horeder ka dikhel pes kaj akala institucije sar misala baši olengere andrune aktija vakerena na andrune aktenge, von phenena baši o Kanuni vaš i protekcija kotar i diskriminacija vaj o Kriminalno kanuni naj len phendino savo si akava akto. E interno aktora trubuj te den arka andre ko institucije te keren operacionalizija thaj te adaptuinen pes relano ko odredbe, so bibahtake naj gidijal ki komuna Prilep. Najibe sistemsko resljaribe sar te marel pes i diskriminacija sikavda pes kaj si čače ki analiza kotar e dendine đevapija kotar e phučibaske lila. Bareder numero kotar e analizirime institucije vi e biradžakere organizacije gindinen kaj kherena buči pe promocija vaš o koncepto pe jekhibe thaj prevencija kotar i diskriminacija. Negativno đevapi denga i Komisija pe jekhutne šaipena, pe soste trubuj te lel pes griža, sar vi pe Socijalno centro, o Fondo vaš o penzijako thaj invalidsko siguripe, Sastipasko Fondo, sar vi i Roma perspektiva vi o AIESEC Prilep. Kotar aver rig o Fundavno adaleti-Kris, Policisko štacija, O Fondo vaš o satipasko siguripe vi o SOU Kuzman Josifovski Pitu—kerena buči pe rovipena vaš i protekcija kotar i diskriminacija, i biradžakeri organizacija Poraka resljarela rovipena kotar e themutne vaš i kerdini diskriminacija. Numa jekh themutnengi asocijacija, Epilepsija, Makedonija, kerela dela bilovenge Legalno-pravno arka thaj anela kejsora pe kris-adaleti-sudo khana si diskriminacija.

I Bučikeripaski Agencija phenela kaj participirinela ande e proektija thaj aktivitetija legarde kotar e Ministeriumo vaš e Socijalno buča thaj politika ko keribe promocija vaš jekhibe vi butikeripasko bajrovipe e turlije-raylichno grupenge. Duredero Fundavno kris-sudo, Centro vaš e Socijalno buča, OOU Blaze Konevski, SOU Kuzman Josifovski Pitu vi i Policisko shtacija Prilep phenela kaj djal pe treningora thaj khedipena vaš i protekcija kotar i diskriminacija. O Fondo vaš e penzisko thaj invalidsko siguripe phenena kaj implementirena sa e hramonde chani so te keren thaj dena maj informacije dureder. I policijaki shtacija phenela kaj kaj organizirinela vi edukativno khedipa e themutnencar vaš e protekcija pe lenge hakaja pe kejsora pe diskriminacija, o OOU Blaze Koneski vi o SOU Kuzman Josifovski –Pitu kola organizirinena individualno lafikeriba e sikljarenca thaj e dedencar thaj e dajencar, astarena sikljovibe pe temato diskriminacija upral e sikljavne. O Fundavno Kris kotar o Prilep direktno na kerela promocija pe jekhibasko koncepto, nma dela e kejsora pe kris thaj sikavela e themutnen olenkar.

Kotar i aver rig I Poraka kerela buči pe aktiviteija kotar e tipo pe chavengeri inkluyija e specialno trubuumata, arakhela buči e manušecar kovle sastipaja. Roma perspektiva kerel medijacija maškar e manuša thaj institucije, đži kote o AIESEC Prilep implementirinena e aktivitetija panle e multikulturalizmo. Lastovica organizirinela khedipena thaj dela gođi e dadengi thaj e dejenge, dela legalno arka, maškar e pureder vazdela o gindo pe maripe mamuj i diskriminacija, dela flairira thaj aver promotivno materijala sar te kerel pe respekto pe razlichnostija-turlipa. Dikhena pes vi aktivitetija kerdine kotar o Lolo Trušul panle e e prevencijaja kotar e diskriminacija maškar e chavore ko tikne berša thaj terne trujal e khelina vi amalikani edukacija, kerena aktivitetija thaj marena pes mamuj i stigma thaj i diskriminacija mamuj e manuša so lena droga trujal kreativno khedipena kote so kerena sine korkori produktija thaj biknena averenge. Thaj pe agor o Mik Info kherena pes interno obuke-khedipena e bučarnencar vaš I inkluzija thaj antidiskriminacija, dzana pe aver seminarija panle e akale tematoja, kerena indirektno aktivitetija panle e maškarutne kulturake razmene thaj teljarena e bariere thaj e stereotipija maškar e kherutne thaj avrutne manusha kotar e them. Akava si lacho numero kotar e aktivitetija ande e area pen a diskriminacija, numa i rekomandacija si te vazdel pes zor pe akava drumo, sar e instituciengne gidijal vi e biradžakere organizacijenge.

Bareder numero kotar e institucije, numa na o Fundavno Kris kotar o Prilep, Fondo vaš o penzisko vi siguripe, Komisija vaš jekhutne šaipena vi OOU Blaze Koneski, gindinen kaj



kerde diskriminacija, numa jekh, (O sastipasko siguripasko Fondo) resljarda rovipe pe kerdi-ni diskriminacija. Lela griza o fakto kaj bareder numero kotar e institucije sar so si i Komisija vaš e jekhutne šaipena, O sastipasko siguripasko Fondo, Fondo vaš e penyisko vi invalidsko siguripe, Butikeribaski Agencija thaj o Ministeriumo vaš e Edukacija– o lokalitetesko kotar Prilep, na lelja participacija ki obuka-khedipen vaš e protekcija kotar i diskriminacija.

Bazirimo upral i diskriminacijaki forma, bareder numero kotar e institucije gind-inena kaj i indirektno diskriminacija si diskriminatorno forma so majbud sikavela pes ande e komuna (Butikeripaski Agencija, Centro vaš e Socijalno Centro, Fondo vaš o sastipasko siguribe, Fondo vaš o penyisko thaj invalidsko siguripe, Fundavno kris, Policijaki shtacija, Komisija vaš jekhutne šaipe vi SOU Kuyman Josifovski– Pitu), palik adava bibahtaribe (Fon-do vaš e penyisko vi invalidsko siguribe, Policisko shtacija, thaj OOU Blaze Koneski thaj SOU Kuyman Josifovski – Pitu) thaj pe agor i I direktno diskriminacija Komisija vaš e jekhutne šaipena vi o Ministeriumo vaš i Edukacija– Lokaliteto Prilep). O fakto kaj bereder numero kotar e institucije phenena kaj si indirektno diskriminacija phenela kaj e institucionen naj klaro pindzaripe save forme kotar i diskriminacija isi sar legalno institutija.

Panlo e phučibaja vash e fundavni diskriminacija so sikavela pes ko Prilep, i dom-inantno diskriminacija sikavela pes ko etnikano vi političko thaj religijako avipen. Gidijal, ande e 5 institucije gindinen kaj si diskriminacija bayirimi upral o etnikano avipen (Butikeri-baski Agencija, Policisko shtacija, Fundavno kris/sudo/adalati, OOU Blaze Koneski, thaj SOU Kuzman Josifovski–Pitu), upral političko avipen (Centro vaš e Socijalno buča, Fondo vaš e sas-tipasko siguripe, Policisko shtacija, Fundavno kris-sudo, thaj SOU Kuzman Josifovski– Pitu), sar vi kotar e religijako avipen (Komisija vash e jekhutne shaipena, Policisko stanica, Fondo vash e penzijako vi invalidsko siguripe, OOU Blaze Koneski, thaj SOU Kuzman Josifovski–Pitu), palik adava 3 institucije gindinen kaj si diskriminacija panli e seksualno orijentacijaja (SOU Kuzman Josifovski – Pitu, Policisko stanica, Fondo vash e penzijako vi invalidsko sig-uripe, kotar o Prilep)manuša si isi olen mentalno vaj fizičko sastipeske problemija (Policisko stanicathaj SOU Kuzman Josifovski– Pitu), sar vi 2 institucije phenena kaj si diskriminacija bayirimi upral e socijalno statuso (Komisija vash e jekutne shaipenathaj o Ministeriumo vash I Edukacija lokaliteto Prilep). Akala dževapija si khetane e konstatacijaja kaj ande e Republika Makedonija, i diskriminacija bayirimi upral i etnikani vi političko avipen si majbari, numa dikhela pes diferencija pe nacionalno nivelo numa pe relegija vi pahiv..

E Birađakere organizacije gindinen kaj te lacharel pes i situacija ki komuna Prilep te teljarel pes i diskriminacija trubuj te kerel pes edukacija institucijenge, školenge thaj e bi-rađakere organizacijenge pe kecepto vase jekhipe thajte zurale pes o gindipasko vazdipe e protekcijakere mehanizmoncar. Numa panlo e vazdipaja sama pe akala buča trubuj te kerel pes buči te vaydel pes e institucijengi volja te shaj te ikljovel pes kotar akaja situacija e diskrim-inacijaja ki komuna.

### 5.2.2. Rezultatija kotar e butikeribasko khedipe

O butikeribasko khedipe e panle manushencar ko akava temato ki komuna Prilep si kerdini ko 14 oktombro 2016 berš ko prostorije ki Koalicija vaš e ternikane organizacije AKANA ko Prilep. Ko khedipe sine reprezentatora kotar e birađakere organizacije so kherena buči e specifično grupencar nasvale kotar i epilepsija, autizam, Roma thaj terne, reprezentato-ra kotar e Centro vaš e socijalno buča kotar o Prilep. Ko butikeribasko khedipe prezentirimi i metodologija thaj so si arakhlo kotar e inicijalno analiza.

Kotar i diskusija dikhela pes kaj e komuna isi standardiyirimo aksesio-pristap khana kerela preparacija pe olakere dokumentija so si bud lache, isi ola lache kerdini kooperacija e birađakere sektore sar taj o sektoro si involvirimo ande e sa lokalno niveleske procesija. Numa del apes rekomandacija khana anena pes e strateško dokumentija te lel pes sama-griza pe rodovo-genderesko element te chuyen pes andre vi e terne, thaj e Strategije te keren pes dostupno-pashe publichno. Soske naj love, kotora kotar e planija naj implementirime sar so si planirime, thaj kodoleske trubuj te roden pes plus finasisko shaipena thaj te kerel pes lacheder planiripe ko bershskere budžetija. Del apes rekomandacija te kerel pes koordinacijako sistemo, kote sa e manusha so si relevantno interesantora-činitelija pe lokalno nivelo. E komunake administracija naj đžanibe pe koncepto vaš jekhipe thaj nadiskriminacija taj kodoleske na praktikuinela adava ko pesko bučikeribe. Ko adava drom dela pes rekomandacija te lel pes o đžanibe kotar o birađakero sektoro ki komuna Prilep te pandel pes akaja hiv, thaj ko kontinuiteto te keren pes treningora vaš protekcija kotar i diskriminacija sa e činitelenge-zasegnato riga ki komuna. O analiyirimo strateško dokumento naj harmonizirimo e nacionalno politkenar vaš o jekhipe thaj na diskriminacija, numa si harmonizirimo e nacionalno politkenar ki ekonomikani area. E participantora ko butkeribasko khedipe gindinen kaj e strateško dokumentija so anena pes pe nacionalno nivelo trubuj te anen pes vi pe lokalno nivelo, trujal leibe-usvoibe akcisko planija khetane ko lokalno nivelo. Buteder, e birađakere organiyacije gindinena kaj i lokalno infrastruktura vaš jekhipe. I komisija vaš ejekhutne šaipena thaj i komunaki administracija, trubuj te aven buteder aktivno te keren promocija pe koncepto vaš o jekhipe, te vazden inter-se ktorsko kooperacija, chuvindoj andre vi e institucije so kerena inspekcisko nadzor. Pe agor, del apes rekomandacija te vazdel pest thaj kerel pes kampanja te pharuvel pes o javutno gindipe pe lokalno vi nacionalno nivelo vaš e identifikacija, stopuibe vi protekcija kotar i diskriminacija.

### 5.3. Agorutne dikhiba

I Komuna Prilep si phutardi thaj kerel koperacija e birađakere sektoreja thaj e avere činitelencar/avere manušencar khana kerela pes buči te vazden peske starteško dokumentija. Numa vi palik adava so e komuna si standardizirimi procedura thaj isa la celoski-targetirimo pristap pe planiriba vi aktivevengi implementacija thaj merke kerimatar so si andre ko olengere strateško dokumentija vi lokalno akcisko planija kotar e 2012 berš, sa akava naj adaptirimo khetane e principoncar vaš e jekhipe vi nadiskriminacija. Ko avutne planiribaske ciklusija del apes rekomandacija te lel pes sama pea kava thaj te kerel pes. Del apes rekomandacija vi dureder te dzal pes ki praktikaja te chuyen pes andre e targetirime grupe ko sa e faye khana kerel pes o strateško planiribe, implementacija vi oцена, kote ka oven chuvde e terne taj khetane e murša vi e đžuvlja.

O analizirimo strateško dokumento resljarela e sektorija, numa naj sistematikano čuvibe andre kota o (mainstreaming) varesave grupenge vaj o principo pe nadiskriminacija thaj jekhipe, sar te phenas e đžuvljenge. Naj analiza savo efekto ka anen e konkretno merki e ciljno grupenge, pe soste lel pes griza. Dela pes rekomandacija te chuvel pes vi o principo pen a diskriminacija thaj o jekhipe ande e barvalipake kotora ande e strateško dokumentija so kerela len i komuna thaj te planirinen pes ciljora vi merki so ka oven chuvde ko glavno tekija varesave grupenge sar so si e romnja, terne manuša, manusha save so si mentalno vi fizičko nasvalipa, Roma vi aver kovle grupe. Problematično si sar lena pes /koristinena pes e afirmativno merke, naj đžanibe kaj kodo si iskljucok/ikljovibe kotar i direktno diskriminacija. Upre tele implementinirela pes o koncepto pe progresivno realizacija

E indikatorija naj senzitivirime thaj adaptuime pe jekhibasko koncepto thaj trujal

lende našti te dikhel pes e o sukseso kotar e implementirime aktivitetija. Našti te dikhel pes dali I analiza pe strateško dokumento si bazirimi upral e fakti. Dela pes rekomandacija aka-ja situacija te nakavel peskhana ka keren pes e avutne strateško dokumentija, thaj kodoles-ke trubuj te kreirinen pes neve databaye, te keden pes statističko informacije ulavde palik o murš-đzuvli, etnikano avipen thaj aver.

Vi palik adava so isi planirimo konkretno buđeto adava buđeto nane rodovo senzitivirimo, Sar vi aver, o responsabilno institucije vash varesave aktivitetengo implentiribe kotar e strateško planija trubuj te aven doprecirizirime. Dela pes rekomandacija te nakel pes akaja situacija kha aka keren pes e avutne strateško dokumentija trujal palniribe thaj preciziribe upral e resljarde finansisko konstrukcije sar vi o responsabilno /odgovorno implementatori ulavdo pe sako jekh aktivitetu, chuvindoj andre vi e ciljno grupe.

O sistemi po monitoring thaj evaluacija si lachi. O proceso pe dokumentiribe shaj te ovel lacheder. Dela pes rekomandacija te anen pes protokolija vaš monitoring vi evaluacija khana implementirinen pes e strateško dokumentija ki komuna kote ka čivel pes akcento pe principo pe nadiskriminacija thaj jekhibe, sar vi te anel pes angleder lacheder e procesengo dokumentariba chivindoj andre unificirimi standardiyacija pe sa akava. Dela pes rekomandacija te kerel pes avrutni evaluacija pe implementacija e lokalno dokumentengo zavisno kotar e dokumentesko trubuipe.

Si baro procento kotar e khetanutne stavija-dikhiba e instituciengo thaj e birađakere organizaciendar kaj si diskriminacija ki komuna Prilep, numa naj gindo kaj na egzistuil funkcionalno thaj efikasno institucionalno infrastruktura vaš o maribe mamuj i diskriminacija pe lokalno nivelo. Bareder numero kotar e analizirime institucije gindinen kaj ki komuna primeninea pes e zakonora vaš e protekcija kotar i diskriminacija, numa e lokalno institucije naj adekvatno thaj naj len kapaciteto efikasno te maren pes mamuj i diskriminacija. Kotar i aver rig, e birađakere organizacije gindinen kaj e themutne na pindaren kola si e mehanizmora thaj e institucije vaš protekcija kotar e diskriminacija thaj si bari digra kejsora so naj reportuime.

Buteder kotar e analizirime institucije vi birađakere organizacije gindinen kaj kherena buči pe promocijajako koncepto vaš jekhibe vi diskriminacijaki prevencija. Cikneder numero kotar e institucije kherena buči pe themutnenge rovipena vaš e protekcija kotar i diskriminacija, numa jekh birađakeri organizacija lela themutnegere rovipena vaš e kherdini diskriminacija. Numa jekh birađakeri organiyacija dela bilovengo legalno arka thaj dela pe kris sudo diskriminacijakere kejsora. Kotar i analiza dikhela pes kaj implementirinen pes baro numero kotar e aktivitetora ande i areja pe nadiskriminacija, numa del apes rekomandacija te den bareder zor, sar e institucije agjar vi e birađakero sektoro.

Palik adava save si e diskriminacijake forme, bareder kotar katar e institucije gindinen kaj i indirektno diskriminacija si diskriminacijaki forma so buteder sikavela pes, taj pali adaja forma sikavela pes o voznemiruvanje-psihološko bilachipa thaj pe agor si direktno diskriminacija. Pala o phučibe so si e diskriminacijako grundo so sikavela pes ki komuna Prilep, o dendino đževapi si kaj si o etnikano vi političko avipen thaj pal kodo I religija, o fundavno pol seksualno orijentacija vi telesno vi psihičko sastibasko kovlibe. Akala đevap-ija si khetane e konstatacijaja kaj ande e Republika Makedonija i diskriminacija bazirimi pe etnikani vi političko avipen si majbari, numa kherela pes diferencija kotar e informacije pe nacionalno nivelo numa pe diskriminacijako fundo pe religijako avipen ki komuna Prilep.

E birađakere organizacije ginden kaj te lacharel pes i situacija ki komuna Prilep ko

kotor te teljarel pes i diskriminacija trubuj edukacija e institucienge, školenge thaj e birađakere organizacijenge pe koncepto vaš o jekhipe sar vi vazdipe pe javutno gindo pe koncepto sar vi pe protekcijake mehanizmora so egzistuin. Na numa te vazdel pes o džanibe, trubuj bareder volja mangipe vi kotar e instituciengi rig te pharuvel pes e diskriminacijaki situacija ki komuna sar vi te kherel pes yor pe inter-sektorsko koperacija.

## 6. Komuna Tetovo

I komuna Tetovo si urbano komuna thaj arakhela pes ko upruno čačerigesko kotor ki Republika Makedonija, thaj si kotor kotar e Pološko plainengo regiono Kotar e sasti populacija 86.580 manuša 70,1% si Albancora, 23,2% si Makedoncija, 2,1% si Khoraja, 2,7% Roma tikno procento (1,9%) avera. Kotar e totalno manuša 43.543 si murša thaj 43.037 džuvlja.

### 6.1. E strategijakoro dokumenteski analiza

Ki komuna Tetovo ko kherdino rodipe analizirime si enja strateško thaj adava si dokumentora lendine kotar e komunake badanija sar so si: Strategija vaš i Komisija pe jekhutne šaipena e džuvlengje vi e muršenge, Strategija vaš e rodovo jekhibeki komuna Tetovo, strategija vaš e marginalizirime čave Roma, Strateško plani pe interkulturako haljovibe ki komuna Tetovo 2015-2018, Lokalno strategija e ternenge ki komuna Tetovo 2015-2020, Strategija vaš o policijako vazdipe 2016-2020, Akcisko plano vaš o Tetovo, Strategija pe žrtvi kotar e familijako nasulipe, Strategija vaš e zuralo vazdipe e komunako Tetovo vi Strategija pe ruralno vaydipe ki komuna Tetovo 2015-2018.

#### 6.1.1. Halengeri analiza

Panlo e proceseja vaš e preparacija thaj leibe e strateško dokumentencar, generalno o proceso si participativno thaj dela participacija sa e važno činitelenge. Lačo egzamplo si te dzal pes palik i Strategija te pharuvel pes o interkulturako haljovibe. Angleder te crdel pes e Strategijake preparacijaja, kerdini si analiza, vaš e multietnikano dživdipe ki komuna Tetovo. I analiza kerdas pe palik e instituciengo bučikeribe thaj funkcioniribe, numa si lendine vi e birađakere organizacije, medie, religisko organizacije, politučko partije vi aver.

Ki dujto faza si kerdini konsultativno khedin kote so sine participantora kotar e diferentno institucije thaj nivelu ciljosar te den peski kontribucija vaš e politikengo kreiribe ki strategija. I lokalno ternengi strategija si kerdini e aktivno participacijaja kotar e birađakere organizacije, sar vi e Agencijaja vaš e terne thaj sporto i Programa vaš e vazdipe kotar e Organizacija Pašakerde Nacije. Kidajal si konsultirime vi e ciljno grupe ko proceso te kerel pes i strategija vaš e jekutne šaipena e džuvlengje thaj muršenge vi i strategija pe rodovo jekhibe”, žutimi kotar e USAID thaj i Fondacija phutardi societa Makedonija, komuna Tetovo ko avgo kotor ko 2016 berš crdija te kherel strategija vaš e rodovo jekhibe thaj chutas andre e marginalizirime džuvlengje grupe thaj aver birađakere organizacije ande e sa e faye ko planiribe. I inicijativa te anel pes strategija vaš e Romane čave crdija kotar e birađakeri organizacija Asocijacija vaš e demokratikano vazdipe e Romenge’ Sonce kotar o Tetovo.

Simularno vi i Strategija vaš e ruralno vadipe si kerdini e participacijaja koatr e zasegnime riga, reprezentatora kotar i lokalno komuna, biznis sektoro, birađakere organizacije thaj participacija lije vi e reprezentatora kotar o edukacijako sektoro. E strategijaki funda si

kherede pe trin ulavde khedipena, thaj i preparacija si kerdini pe:trujalipaski analiza, analiya pe yasegnime riga, definiribe pe vizija thaj misja pe khetane barvalipena, definiribe pe prioritetno arei thaj staretegijake ciljora, preparacija pe akcijako plano vi vramaki tabela vaš implementacija.

E komuna Tetovo, si specijalno procedure vaš e lendipe andre strateško dokumentija, thaj isi olen ISO standardora so si lendine andre ko 2010 berš.

I komuna Tetovo kherela komunikacija e themutnencar thaj e birađakere organizacijencr. ko telefoni thaj trujal komunakeri veb rigori. I komuna Tetovo si phutardi ko proceso khana kerel pes preparacija ko strateško dokumentija. Numa e komunaki komunikacija khana kerel preparacija pe strateško dokumentija trubuj te avel lacheder organizirimi, ciljosar na numa i preparacija pe stareško dokumentija te ovel buteder organizirimo, numa vi te ovel participativno implementirimo, specijalno e kovle grupencar panle ko starteško dokumentija.

Kotar e aspekto pe preparacija ko streteško dokumentija, kotar e resle informacije, si kerede kotar o oddelo vaš e relacije e javutnipasar, ande e kordinacija e nadležno sektorencar ki komuna. Kotar katar i komunaki administracija resljardas adekvatno treningo vaš e protekcija kotar i diskriminacija thaj pe promocija pe hakajeske jekhibe. Numa trubuj te phenel pes save manuša ko savo treningo sine involvirime ki preparacija pe strateško dokumentija, sar vi save sine e treningora (generano, progresivno) kote gele e reprezentatora kotar e komunaki administracija, specijalno adala panle e principo pe nadiskriminacija vi promocija pe hakajesko jekhibe.

I komuna kherel koperacija e avere lokalno vi nacionalno javutne instituciencar kotar so lela e informacije so trubuj olenge pe lokalno nivelu. O informacije butivar lena pes kotar e Biro vaš e statistika ki Republika Makedonija. Numa vi e birađakere organizacije si adekvatno baza te reslajren pes informacije.

Sa e strateško dokumentija si lendine/usvoime kotar e Konsilo ki komuna Tetovo.

Jekh kotor kotar e analizirime strateško dokumentija, crdindoj ki rig i Strategija vaš e ruralno vazdipe, Strategija vaš e marginalizirime Romane čhave, Strategija vaš e rodovo jekhibe, vi Strategija vaš e Komisija pe jekhibe džuvlengge vi muršenge naj len indikatora sar te keren monitoring/dikhnen o sukseso/o progresu, so anela telal o phučibe o efektivno strateško dokumentengo implementiribe.

#### 6.1.2. Subjektoskeri analiza

Kotar o aspekto pe subjektorengi analiza pe strateško dokumentija ki komuna Tetovo, šaj te anal pes konstatacija kaj varesavo trendo si karakteristično vaš e sa strateško dokumentija. Kidijjal kotar e aspekto pe principo pe nadiskriminacija, pe sa e strateško dokumentija si tela o terko te oven khetane e zakonencar vaš e protekcija kotar i diskriminacija thaj ande e buteder strateško dokumentija si predvidimo adekvatno adaptacija e manušenge so si kovle sastipaja/ invaliditeto thaj pe reslajribasko/akseso principo. Kotar i aver rig baro numero kotar e anlizirime strateško dokumentija, ki analiza naj varesave ulavde kotora panle e specijalno kovle kategorijencar sar džuvljačave, manuša kovle sastipaja thaj aver, naj ni kotora so ka phenen savo efekto ka resljarel pes kotar e planirime merki/kerimata pe diferntno grupe. Crdimi pe rig si i Strategija pe policijako vazdipe 2016-2020, kote so si posebno/ulavde kotora panle e kovle grupencar. Lacho primer/egzamplo vaš o dikhibe/monitori pe rodovo jekhibe,

kote vaš e ciljno grupa phenena pes e aktivitetija, vi kodo: kontinuirano koperacija thaj deibe arka pe akanautne servisor e džuvlenge viktime/žrtvi kotar e familijako bkerdino bilachipe, – Centro so dela bilovenge legano arka, organiziribe informativna kampanja vaš sa e forme pe džuvlenge nasulimatar/nasilstvo, prevencija thaj sistemo vaš protekcija vi deibe arka. Kidijal i i Strategija vaš e marginaliyirime Romane čhave si lacho egzemplo-primer vaš o monitoring.

Naj planirime specijalno merki vaš e nadiskriminacija, thaj naj specijalno aktivitetija pe implementacijako Zakono vaš stopuibe vi protekcija kotar i diskriminacija, si si seriozno kritika.

Ande e sa strateško dokumentija isi planirime nadležno institucije te len merki, numa lela pe griža pe fakto so ko majbaro kotor ande e strateško dokumentijanaj operativno planija numa asavki situacija naj ki Strategija vaš e ruralno vazdipe, Akcijako plano vaš e komuna Tetovo pe Strategija pe žrtvi kotar e familijalo nasulipe, thaj ki Strategija vaš e marginalizirime Romane čave. I vramaki ramka, si chuvdi ko shtar analizirime strateško dokomentija, dži kote ko pandž strateško dokumentija naj adekvatno vramaki ramka, pe soste sikavela pes griža.

### 6.1.3. Analiza kotar i implementacija thaj evaluacija

Kotar e aspekto pe implementacija vi evaluacija pe strateško dokumentengi, musaj te phenel pes kaj ande e komuna Tetovo e ciljo grupe naj sa chuvde vaj naj informacije kaj si chuvde ko kotozreski implemetacija pe strateško dokumentija. Informacije isi ki Strategija vaš e ruralno vazdipe, kote so klaro/jasno dikhela pes kaj si chuvde andre i Federacija e farmerengi ki RM, edukativno institucije ki komuna Tetovo, individualno agrarsko bučara vi e biradžakere organizacije. Adava si kerdino vi ki Strategija vaš e rodovo jekhibe ki komuna Tetovo kote si chuvde e ciljno grupa e džuvlja. Kotar e aver strateško dokumentija si evidentno e ciljno grupengi participacija specijalno trujal e biradžakere organizacijendar, numa biyi konkretno vakeripe khon lija participacija vi sar, thaj mujil bud deklarativno.

Kotar e aktivitetengo kordinacijako aspekto, vaš e sa strateško dokumentija si planirime konkretno institucije so koordiniririna e aktivitetija. Numa dikhela pes kaj majbud si ulavde sektorija kotar i korkori komuna, si cikno numero kotar e situacije khana i ciljno grupalela participacija ki korkori koordinacija khana implementiririna pes e strateško dokumentija.

Ko majbaro kotor pe strateško dokumentija si lendino o principo pe progresivno realiyacija pe planirime merki, numa sa kodo si deklarativno. Gasavo principo naj lendino telal i sama eksplicitno ki Strategija vaš e zuralo vazdipe, Strategija vaš e Komisija pe khetanutne šhaipen e džuvlenge thaj e muršenge. Akcisko Plano ki komuna Tetovo vaš e Strategija e žrtvenge kotar e familijako nasulipe/nasilstvo, Strategija vaš e policijako vazdipe 2016-2020 thaj Strategija pe Romane marginalizirime čave.

Ko strateško dokumentija ki komuna Tetovo majbud so naj si i evaluacija pe efekcija kotar e implementirimi strategija. Ko ni jekh kotar e analizirime strateškodokumentija na lela pes andre posebno instrumentija vaš e evaluacija vaj korkorutni evaluacija, na pale te kherel pes avrutni evaluacija; ko nijekh kotar e strateško dokumentija na kherla pes ex post evaluacija; ko nijekh strateško dokumentija naj mehanizmo vaj forma te den pes reportiruime rezultatija kotar e strategije vaj te phenel pes kaj si revidirime e korkori strategije; ko nijekh strateško dokumento naj mehanizmosar khedena pes e informacije ko lokalno nivelo vaj data baza. Crdimo pe rig kotar e avera buča, numa i Lokalno strategija e ternenge ki komuna Tetovo planirinela kaj sako septembro, numa Kancelarija e ternenge ande e kopracija e Lokalno Ternengere Konsileja, kherela detalno analiza pe relizirime aktivitetija, palik so kerela pes

nevo akciono plano vaš o avutno berš. I Strategija vaš e policijako vazdipen 2016-2020 si phendino kaj primenina pes instrumentija pe korkorutni evalucija pe efektora kotar e implementirimi strategija..

Ko tikno numero kotar e strateško dokumentija planirinela budžeteski ramka kote astarela than o koncepto pe budžetsko rodovo senzitiviteto Lacho primer vaš monitorig pe akava temato drumo si i strategija vaš e rodovo jekhibe ki komuna Tetovo vi i strategija vaš e Romane čavengeri marginaliyacija.

## 6.2. Analiza pe situacije

### 6.2.1. Džovapija ko phučibaske lila

Institucije so funkcionirena pe lokalno nivelu ki komuna Tetovo thaj kotar so si resljarde e informacije vaš o rodipe si: Buči keribaski Agencija, Centro vaš e socijalno buča, Policisko stanica Tetovo, Komisija vaš jekutne shaipena, vi i Komuna.

I avgo grupa e phuchipencar si panle e zakonencar pe protekcijaja kotar i diskriminacija, Sa e institucije dengje đevapi kaj ki komuna Tetovo si adekvatno primenljivo e kanunija vaš e diskriminacijaki protekcija, dzanena vaš o Kanuni/Zakono lesko stopuibe vi protekcija kotar i diskriminacija (numa kotar e fundavno kris thaj o teksto/sudo Tetovo gindinen kaj naj pindarden e ZSZD). Numa diferecijalno si o gindo si zakono/kanuni, ko institucije si ulavde ki evaluacija/dikhibe kozom o akanutno zakonora si efikasno vaš e protekcija kotar i diskriminacija. Kotar i Komisija pe jekhibaske šaipena, Komuna, Agencija vaš o butikheribe thaj o Centro vaš e socijalno buča gindinen kaj e yakonora si efikasno, numa negativno đevapi dengje o Fundavno sudo/kris thaj o policijaki stanica Tetovo.

Ulavde si e institucije ki komuna Tetovo kola gindinen kaj e akanutne interno akti kolencar si panle e phučibena vaš e protekcija kotar i diskriminacija (Komisija vaš e jekibaske shaipena, Komuna, Bučikeribaski Agencija thaj o Centro vaš e socijalno buča. Interesno si so i Bučikeribaski Agencija gindil kaj isi ola interno akte, numa kodola naj khetane e Kanuneja vaš stopibe vi protekcija kotar i diskriminacija. Numa i Policisko stanica gindil kaj olengere interno akti si khetane e Kanuneja vaš stopibe vi protekcija kotar i diskriminacija thaj si efikasno.

Kotar o aspekto kaj si adekvatno institucije vaš protekcija kotar i diskriminacija, bareder kotar katar e institucije gindin kaj ki komuna Tetovo si adekvatno institucije Kotar i aver rig bareder kotar kotar e institucije gindin kaj gasave institucije vaš e protekcija kotar i diskriminacija naj efikasno, kaj naj len kapaciteto efikasno te keren buči e različno formencar kotar i diskriminacija, Kodo mujil kaj ki komuna Tetovo si akanutne lokalno institucije, numa naj efikasno te maren pes mamuj i diskriminacija.

Panlo e phučibaja egzistuul/isi li diskriminacija palem e institucije si ulavde. O Fundavno kris, Policisko stanica Tetovo vi o Centro vaš e socijalno buča kaj ki komuna Tetovo si diskriminacija, dži kote i Komisija vaš jekhutne šaipena, Komuna vi i Bučikeribaski Agencija gindil kaj naj. Akava đevapi si khetane e avere đevapencar kotar e birađakere organizacije kote ki komuna Tetovo sa e organizacije gindinena kaj si diskriminacija.

Ko aver grupa kotar e phučibena vaš e institucije si panle e bučaja e korkore institucije vaš e protekcija kotar i diskriminacija. Kotar e đevapija ikljovela kaj bareder kotar katar e institucije ki komuna Tetovo kherena buči pe diskriminacijake kejsora/slučajja thaj bareder

numero kherena buči vi pe promicija pe hakajengero jekhibe. Akale đevapencar, komuna Tetovo mujil spremno/sikavela kaj šaj te marel pes pe sa e provokacije mamuj i diskriminacija.

Panlo phučibaja sar kerena buči pe dendine rovipena/prestavke vaš e protekcija kotar i diskriminacija, bareder numerokotar e institucije dengje negativno đevapi. Afirmativno đevapi dengje i Komisija pejekhibaske šaipena, Komuna thaj o Centro pe socijalno buča. Khatane pe dendine đevapija si vi pe pe phučipen khana kerela pes buči pe rovipena, si rešime vaj numa evidintirime.

Panlo phučipaja sak kerga li pes diskriminacija vaj rovipen vaš i diskriminacija kerdini kotar e korkore institucije, ulavde si e institucije khana pende poyitivno đevapi (Komisija pe jekhibaske šaipena, Komuna, Fundavo kris/sudo Tetovo, thaj o Centro vaš e Socijalno buča) negativno đevapi (Policisko stanica Tetovo, thaj i Bučikeribaski Agencija) panlo e phučibaja khana e institucije korkori kerena diskriminacija vaj na kherena. Dži kote sa e institucije numa na i Policisko stanica Tetovo thaj o Centro vaš e socijalno buča, dendine negativno đevapi kaj dži akana dži olende na reslja negativno rovipe vaš e kerdini diskriminacija kherdini kotar e olengeri institucija.

Khana kerdas pes o treningo vaš e protekcija kotar i diskriminacija, bareder kotor (kotar e 5 numa 1) phendine kaj e bučara lije participacija ko treningo pe protekcija kotar i diskriminacija. Numa i Bučikeripaski Agencija dijas negativno đevapi. Numa dela pes rekomadacija/preporaka te oven buteder thaj butivar trengoraie bučarenge kotar e institucije ki komuna Tetovo te chiven pes andre sa e institucije ko Tetovo, numa te džal pes vi trenigoncar so ka oven pe učeder nivelora.

Kotar e phutarde phučipena, kalendar so rodela pes e instituciendar, te den majjasno/vužeder eksplanacija/objasninen e institucijako bučikheribe ko kotor pe protekcija kotar i diskriminacija, e đževapija si diferentno, apstarktno thaj učarde. Agjar ko sa e institucije, numa na ko Fundavno kris, Policisko stanica Tetovo thaj i Komisija pe jekhutne šaipena so dije đevapi kaj si implementacija pe Zakono vaš stopuibe vi protekcija kotar i diskriminacija, na dije jasno/klaro đevapi save akte isiolen thaj olengeri institucija implentirinena khana kerela protekcija kotar i diskriminacija. Varesave phendine kaj gasave aktora ki olengere institucije naj, kidijal phendine o Fundavno Kris thaj i Policisko stanica Tetovo, dži kote e avera phendine kaj impementirinen numa o Zakono vaš stopuibe vi protekcija kotar i diskriminacija. Akala đevapija si problematično thaj si mamuj jekh aver e đevapencar kaj si kanunija/zakonija vaš i protekcija kotar i diskriminacija, thaj mujil kaj e institucije adekvatno na džanena savo si primenlivo-implementiribasko zakono.

Panlo e phučibaja vash o fenomeni thaj maripe e kejsoncar/slučaencar e diskriminacijaja ki konkretno institucija, varesave kotar e institucije (Bučikeribaski Agencija) dije đevapi kaj olende naj registririme kejsora palik e phendini diskriminacija, thaj kodoleske na trubujas te vazden kejsa. postapinen, dži kote a avera dije generalno đevapi (Komuna, Fundavno Kris thaj i Policisko stanica Tetovo). O Centro vaš e socijalno buča phenela kaj bichalena e manušen ko Obudcmanesko offiso.

E institucije dena prebud generalno đevapija pe phučipena save merke lendine vaš e protekcija kotar i diskriminacija. Bareder numerokotar e institucije phenena kaj kančik na kerena (Agencija vaš i buči thaj i Policisko stanica Tetovo), dži kote varesave dendine ževapija si kaj džana ko treningora (Fundavno kris, Komuna, Centro vaš e Socijalno buča vi i Komisija pe jekhibaske šaipena), lena pes andre e akcisko planija (Komuna vi i Komisija pe jekhutne



šaipena). Akava phenela kaj e institucije naj spremno vaš e efikasno maripe mamuj i diskriminacija vaj te keren promocija pe jekhibe.

Palik e diskriminacijaki forma, bareder numero kotar e institucije gindinen kaj naj diskriminacija ki olengeri institucija, dži kote okola so dije đevapi gindinen kaj i indirektno diskriminacija si diskriminacijaki forma so majbud sikavela pes ki olengeri institucija. Ko adava isto/sajekh pučibe ko komunako nivelo, bareder numero kotar e institucije gindinen kaj ki komuna Tetovo, palem sikavela pes i indirektno diskriminacija,(efta institucije). Fakto so bareder katar e institucije gindinen kaj sikavela pes i indirektno diskriminacija vakerela kaj e institucien nan neolen vuže džanibe dikibe vaš e diferentno fenomenora, forme kotar i diskriminacija sar legalno/pravno institutija.

Palik o pučibe so si e diskriminacijaki funda so sikavela pes ki komuna Tetovo, dominirinel i diskriminacija pe političko avipen. Kidijal 5 institucije gindinen kaj si diskriminacija pe političko avipen, 2 gindinen kaj si diskriminacija pe polo thaj rodo vi 1 institucija phenela kaj si etnikani diskriminacija, 1 pe funda pe poprečenost/kovlo sastipen , 1 pe berčibe thaj 1 pe funda kotar e socijalno avipen/situacija. Si khetane e Akala đevapija si khetane e generalno konstatacija kaj ki Republika Makedonija i diskriminacija pe političko avipen si majbud sikavdi..

Kotar e biradžakere organizacije ki komuna Tetovo, lendine si informacije kotar e Loja, Lolo Trušul, Sonce vi Đžuvlikano Forumo Tetovo.

Ki komuna Tetovo e biradžakere organizacije gindinen kaj si diskriminacija. Khetane buteder biradžakere organizacije, numa na i Loja gindinen kaj ki komuna Tetovo varesave grupe si buteder targetirime kotar e diskriminatorske praktike kotar e avera grupe.

Maškar e biradžakere organizacije ki komuna Tetovo si khetano dikibe kaj e themutne naj pindžarde e zakonencar vaš e protekcija kotar i diskriminacija (numa Sonce), ni pendžarene zakono vi institucien vaš protekcija. Trubuj te vazden pes merke, o gindo maškar e themutne vaš o zakono, save si e mehanizmora vi institucije vaš e protekcija kotar i diskriminacija.Odoleske e biradžakere organizacije ki komuna Tetovo dena diferentno merki te vazdel pes o gindipe e viktimenge/žrtvenge kotar i diskriminacija te reportuinen e kejsora/slučajija, specijalno te kerel pes edukacija e manušenje,, promocija pe tolerancija vi jekhibe, te vazdel pes o javutno gindo specijalno maškar e kovle komunitete sar te prepindžaren i diskriminacija.

Pe pučibe sar te prepindžarel pes i diskriminacija, bareder numero kotar e biradžakere organizacije gindinen kaj e manuša prepindžaren i diskriminacija. Numa lela pes griža pe fakto kaj sar so phenel o majbaro katar e biradžakere organizacije, numa na i Lola e manuša na reportirinen i diskriminacija. Kaj akava si čhače vakera o fakto so, sa e biradžakere organizacije kaj o numero kotar e reportirime diskriminacijake kejsora naj jekh e čačhutni reliteta si bareder numero kotar i diskriminacija. Akaja informacija lela pes sar griža soske phenela napindžaripe vi naibe pakiv ko protekcijakere mehanizmora, šaj te anas konkluzija kaj e themutne prepindčarena numa na reportuinen i diskriminacija.

Dopaš kotar e analizirime bite keren biradžakere organizacije ki komuna Tetovo lena promotivno merki ko katar pe nadiskriminacija thaj si aktivno pe protekcija kotar i diskriminacija. Numa von khetane phenen po akava pučibe kaj na len peste rovipena mamuj i diskriminacija, vi palik kodo so katar e biradžakere organizacije gindinen kaj

silen kapaciteto te kheren buči e diskriminacijakere kejsocar. E biradžakere organizacije na vazdena diskriminacijakere kejsora anglal o kris.Kodoleske e biradžakere organizacijedena sugestije te kherel pes bareder koperacija, treningora ki area pe nadiskriminacija, te lacharen pes e manuškane resursija, networko thaj aver.

Savi grupa si majdukadi, si ulavipe maškar e biradžakere organizacije so si rezultato pe ulavde arei pe soste kherena buči. Konkretno majbud dominirinela o gindipe kaj i diskriminacija si maškar e socialno kovle grupe, palik adava pe romani komuniteta, džuvlja, čhave vi viktime kotar e familijako nasulipe.

Ki komuna Tetovo si nekobor reportuirime kejsora. pe diskriminacija save so dena eksplanacija/objasninena pes Kidijal si reportuirimi diskriminacija kotar e Roma kolenge na sine dendini Urgentno medecinsko pomoš khana kerde sudar e vordencar (Lolo Trošal). Ekstar o Đžuvlikano forumo Tetovo kerda problematijacija pe cikni reprezentacija e džuvlengi maškar e bučarne ki komuna Tetovo.

Palik e protektirime grupe, e biradžakere organizacijeki komuna Tetovo phenena kaj šaj te den pomoš khana si diskriminacija e diferentno grupe manušenge. Kidija si biradžakere organizacije kola sar ciljno grupe si e Roma, čhave, džuvlja, manuša kola silen poprečenost, viktime kotar e kherutno nasulipe. Manuša so lena droga, seksualno bučara thaj aver.

#### 6.2.2. Rezultatora kotar e butikeribaski khedin

I butikeribaski khedin e činitelencar kola sine zainteresirime ki komuna Tetovo si kerdini ko 13 oktombro 2016 berš ko prostorije kotar e biradžakeri organizacija Đžuvlikano Forumo, Tetovo. Ki khedin e participantora sine reprezentatora kotar e biradžakere organizacije, membrora kotar i komisija vaš e relacije maškar e komune vi reprezentato kotar e Centro vaš e Socialno buča. Ki bučarni kedin sine preytirime so arakljias pes ki inicijalno analiza.

E participantora sine phučipena savi sas i rodipaski metodologija, lako aspekto thaj o ciljo. E reprezentatora so sine ki khedin generalno lije e konkluzije so iklike kotar e rodipa kaj: ki komuna si kerdini lači koperacija e biradžakere sektoreja so si involvirimo ko procesija so implementirina pes ko lokalno nivelo, numa o biradžakero sektoro musaj te ovel buteder aktivno; ki komunaki administracija naj dost džanibe pe koncepto pe jekibe vi nadiskriminacijathaj kodoleske na implementirinela olen celosno ko pesko bučikeribe, trubuj te čiven pes ki buči pokvalitetno vi depolitizirime kadrija ki komuna, thaj lenge te keren pes treningora thaj te motivirinen pes te ačoven dureder vrama a na sakana te čiven pes neve manuša sar so džala i akanutni praktika. Trubuj vi dureder te tavden e administracijakere treningora thaj o Konsilo pe phučhibena pe jekhipe vi nadiskriminacija, sar so si i dendini rekomadacija ko Delovniko vaš e buči e Konsileski e konsilerija te len obligacija, specijalno khana ka reslaren pesko mandato te aven ko treningora pe jekhipe, diskriminacija thaj manuškane hakaja ciljosar o Konsilo te avel prepindžardo pe lokalno nivelo.Naj strateško vi sistematčno aksesos te chovel pes andre o koncepto pe jekhipe vi nadiskriminacija ko mainstream glavno/bare procesija thaj trubuj te vazdel pes o gindo vaš o prepindžaripe, reportiribe vi kejsongero procesiribe pe diskriminacijatrual organiziribeinformativno kampanje thaj treningora pe anti-diskriminacija. Ko akava drumo phende pes e trubimatar te kerel pes buči vi e žurnalistoncar thaj lengo senzibilizacija pe akala temi, soskesar so sas phendino sako jekh aktivitetos si benifito e themutnenge taj sako jekh aktivitetos trubuj te avel mediumsko učardo.Trubuj te kherel pes standardizacija pe procedure khana keden pes informacije te oven ulavde pe polo/murš/džuvli thaj pe lengo etnikano avipen. Pe agor phendas pe kaj trubuj te vazdel pes i rolja e

Komisijaki vaš e relacije maškar e komunitete te kerel kontinuiteto e membronge kotar e lokalno Komisije ciljosa te pharuvel pes o džanibe (institucionalno memorija). Kerdas pes lafi vi vaš konkretno phučibena ande e Tetovake komunako interesu, sar so si e čhavengo ikljovipe kotar i škola thaj e trubumatar te ovel bareder angažmano kotar e komunake reprezentatora te keren šaipena vaš e inter akcija maškar e čhave kotar e diferentno etnikane komunitete, so ko momento sikljovena ko ulavde smene.

### 6.3. Agorutne dikhiba

E strateško dokumentija ki komuna Tetovo si lendine/usvoime ande e specijalno kherdine procedure, ki komuna si implementirime e ISO standardora kotar e 2010 berš. O proceso pe usvoibe pe strateško dokumentora si participativno, andre čhuvana pes zasegnime riga, thaj vi e ciljno grupe. Numa ki komunikacija e themutnencar thaj e manušencar kotar e kovle grupe trubuj te avel buteder organizirimi, a na te bazirinel pes upral jekhe vramake, varekana khana trubuj te kherel pes namensko na efikasno komunikacija. (vaš varesavo dokumento). Mamuj, trubuj te kherel pes jekh zurali funda, kolaja ka del pes šhaipe pe preparacija, numa vi efikasno implementacija. Komunaki administracija thaj o Konsilo trubuj te džal dureder e treningoncar ki areja pe nadiskriminacija, te si šhaipe vi pe učeder nivelora.

Ko starteško dokumentija deklarativno si čhuvdo o principio pe nadiskriminacija, numa naj dost andre ko kotara vaš e specijalno kovle grupe, naj analiza sar i strategija konkretno ka ovel afektuimi pe specijalno grupe, so trubuj te kerel pes lačheder. E strateško dokumentija si planirime kotar e institucije thaj dikhela pes dži pi varesvi digra o principio pe progresivno realizacija. Numa kotar i aver rig baro kotor katar e strateško dokumentija si bizi buđžetesko ramka, varesaven naj indikatora sar ka merinen o suksesu, varesaven naj operativno planija, thaj naj len vramaki ramka. Akava sikavela nakonzistentnost pe procedure vaš o usvoibe pe strateško planija. Kodoleske khamela te dikhel pes dali e strateško dokumentija si usvoime telal e planirime procedure, ciljosa akala elementora te oven chuvde ki avutni vrama. Sar aver trubumatar si vakerdo kaj trubuj te kheden pes ulavde informacije vaš polo vi etnikano avipen.

Palik i evaluacija, šaj te ulaven pes majbut vakeripa. Majjanglel na dikhela pes kaj si aktivno participacija kotar e ciljno grupe. Majbut hiva si pe ocenka/evaluacija pe efektora kotar e implemetirimi strategija, ko majbaro numero kotar e strateško dokumentija naj andre planirime specijalno instrumetora vaš e evaluacija vaj korkorutni evaluacija, numa na kerel pes vi avruni evaluacija; anj planirimi ex post evaluacija; naj mehanizmo vaj forma te den pes avrivaj e rezultatija so si resljarde kotar i strategija vaj e revidirime strategije; thaj ki ni jekh strateško dokumento naj mahanizmora vaš e informaciengo khedipe pe lokalno nivelo vaj informaciengi data baza. Kodoleske ki avutni vrama musaj te len pes merki kasko ciljo naj te ovel numa usvoime strategije, numa vi meripe pe lengi implementacija, koleja phutrela pes lachi funda vaš lungu buči ki avutni vrama.

Kotar e dževapija dendine kotar e institucije, ki komuna si zakonora thaj mehanizmora vaš protekcija kotar i diskriminacija. Numa avgo e institucije gindinen kaj kodola zakonora thaj e institucije naj efikasno. Kotar i aver rig lela pes griža pe fakto kaj korkori e institucije na džanena peske interno aktora vaj savo primenlivo/implemetiribasko zakono si pe protekcija kotar i diskriminacija. Buteder dževapija si generalno. Akava mujil kaj trubuj te len pes merki vaš e treningora vaš o pindžaripe savo primenlivo zakono thaj jurisdikcija si varesave institucien, kasko ciljo si te vazdel e institucienge kapacitetija pe maribe mamuj i diskriminacija.

E institucije ki komuna Tetovo si ulavde maškar peste pe lenge dževapija dali/si li ki komuna diskriminacija vaj na. Sar so phenen e institucije, domirinela i diskriminacija pe politčko avipen. Buteder institucije kherena buči pe kejsora kotar i diskriminacija thaj ko majbaro kotor lena e rovipeña thaj rešinena e kejsora (thaj na numa te evidintirinena len sar gasave).

E biradžakere organizacije, na mujin spremno te den dževapi pe pharipena ko maribe mamuj i diskriminacija. Ki komuna Tetovo si bari diverzitetu kotar e biradžakere organizacije ulavde e bučaja save grupe si lengo ciljo Akal organizacije na resljarena rovipe pe diskriminacija. Ki bučarni khedin sine vakerdo kaj trubuj e biradžakere organizacije te zuraren pes thaj te oven buteder angažirime ki area pe protekcija kotar i diskriminacija. E biradžakere organizacije ko Tetovo gindinen kaj ki komuna Tetovo si diskriminacija thaj dominirinela mamuj/maškar e Roma, džuvlja, čhave vi socijalno kovle grupe. E biradžakere organizacije gindinen kaj e themutne na pindžarena e zakonora, ni e mehanizmora vaš i protekcija; kaj e themutne na reportirena e diskriminacija, so pjenela o fakto kaj e themutne na prepindžarena vaj naj len pakiv ko institucije vaš e protekcija kotar i diskriminacija. E biradžakere organizacije ginidinen kaj naj len kapacitetu, vi palik adava so lena promotivno merke vaš e efikasno maribe mamuj i diskriminacija. Sa akala konkluzije dena trubuipe te kerel pes edukacija e manušenje vaš e zakonora e instiucije vi pe mahanizmora pe protekcija, sar te kerel pes vi bareder treningo e instituciengne vi e biradžakere organizacijenge deindoj bareder žutipen/arka e javutne sektoreske, manuškane resurija, treningora, networko vi aver.

Pe agor phendas pes kaj trubuj te yuralel pes i lokalno infrastruktura pe jekhipe, specijalno ko Lokalno Komisije, kola ko akava momento si bud kovle.

## 7. Komuna Štip

Ki komuna Štip si 71 urbano/beshipaske thana thaj si 47 796 manuša kolendar 41 670 Makedoncora, 2195 Roma, 2074 Vlahora, 1272 Turkora, 294 Serbora, 12 Albancora, 11 Bošnjakora thaj 265 avera.

7.1. Analiza pe strateško dokumentija ki komuna Štip.

7.1.1. Proceseski analiza pe anibe pe strateško dokumentija

Ko planiribasko proceso, e themutne vaj formalno vi neformalno targetirime grupe si chuvde andre ko sa planiribaske faze thaj preparacija pe sa strateško dokumentija (Strategije, Akcijake planija thaj avera dokumentija). Von si chuvde ki iniciribaski faza, ko bučarne grupe khana kerel pes e strateško dokumento sar vi ko javutne vakeripa pe propozalo/predlogo– dokumento.

Ki komuna Štip si interno skrinisarde/pišime dokumentija thaj si lendine si andre e ISO standardija. Vaš e strateško dokumentija e themutne si informirime kotar e internet rigori ki komuna Štip vaj direktno ki kancelarija ko sektoro vaš e strateško planiripe vi LER. Responsibilno/odgovorno manuš si delegirimo kotar e sektoro vaš e strateško planiripe vi LER, numa ko varesave situacije vi e aver sektorija kreirinena strateško dokumentija specijalno ki

peski temato/areja. Vaš e akava manuš kotar e strateško planiribe vi o LER sine organizirime bud treningora, thaj adale manuše si buteder kotar e 15 berš bučarni eksperienca/iskustvo ki akaja areja. Varesave bučara kotar e lokalno administracija resljarde treningora pe strateško planiribe, bizi diferencija kotar savo sektoro avena. Vi bareder kotar katar e bučarne ki lokalno administracija, nakhle gasave treningora pe strateško planiribe.

Trujal o planiribasko proceso, e informacije lena pes kotar e Biro vaš e statistika, kotar e informacijakere baze kotar e institucije, sar vi kotar e kerdine ankete.

#### 7.1.2. Analiya pe konteksto/sodržina pe strateško dokumentija

E strateško dokumentija si khetane e zakonencar thaj e vaš e protekcija kotar i diskriminacija thaj i promocija pe hakajesko jekhibe. Isi operativno (beršeske planija) panle e strateško dokumentencar. Naj egzatno/točno indikatorija panle e aktivitetencar (te phenas si li procentualno vakerdo bajrovipe/teljaripe pe varesavo numero). O principio pe progresivno analiza si chuvdo andre (kotor pe kotar bayirimo upral e indikatorija). Sa e dokumenten isi analiya vi rezultatija, numa upra lende naje kherdo buči pe numeronge parametrijia (indikatorija) Ko varesave strateško dokumentija si buđžeto vi finasisko resursija, ko varesave dokumentija naj. Ko strateško dokumentija si palnirime indikatorija vaš o merenje e suksesesko/pe ciljoski implementacija. Šhaj te phenel pes kaj ko sa e strateško dokumentija si planirimo o partneriba vi i koperacija e delegirime institucencar.

#### 7.1.3. Analiza vaš legaripe, monitoring vi evaluacija pe strateško dokumentija

E strateško dokumentija si kreirime ciljno grupenge thaj baro numero kotar e planirime aktivitetija si panle vaš lengo involviribe ki implementacija. Savo si o proekto gidijal si vi e ciljno grupengo involbirpe. Phareste si te kherel pes koordinacija pe aktivitetora, dži akana naj resljardi i digra pe profesionalno koperacija khana kerel pes i implemetacija/realizacija

Naj klaro vuže indikatorija vaš e aktiviteija so si implementirime thaj definirime mehanizmora pe monitoring, khon thaj ko savo periodi ka kherel o monitoring naj instrumentora vaš o monitoring. Naj vuže indikatorija vaš e evaluacija pe resljardo efehto pe implementirime aktivitetija. Na kerel pes realiyacija pe ex ante/ex post bajrovipe thaj definirimi vrama vi metodologija vaš e jekhe vramake resljarde rezultatija. Naj definirimo o participativno modelo pe monitoring thaj bajrovipe, kote so ka oven chuvde e reprezentatora kotar e biradžakere organizacije, ekspertsko javutnipe vi e zasegnime riga ko proceso, te ovel sa transparentno thaj sa kodo te žutil te aven majkvalitetno e rezultatija so ka oven barvalipe e komunake Štip. Na dikhena pes ko dokumentija sar vi ande e praktika aktivitetija so lena pes palik e rezultenge barvalipa/vrednuvanje

#### 7.2. Đževapija kotar e phučipena

Šov manuša so varenena sine gindinen kaj ko olengere institucije kotar so avena isi adekvatno vi primentlivo/implemetiribasko zakono ki areja kotar i protekcija pe diskriminacija. Ekvaš kotar e manuša, pandž olendar, phendine kaj džanen e zakonesko vakheribe pe stopuibe thaj protekcija kotar i diskriminacija. Štar olendar phendine kaj sipri-mentlivo/implemetiribasko zakono vaš e protekcija kotar i diskriminacija.

Dopaš kotar e manuša gindinen kaj ki komuna Štip si adekvatno interno aktora kolencar uredinela pes i problematika panli e nadiskriminacijaja. Numa, akate trubuj te lel pes

i sama kaj bareder numero kotar e phučle si reprezentatora kotar e institucije pe centralno nivelo, kola isi peske lokalno kancelarije ki komuna Štip, thaj naj len uvid/dikhibe andre ko komunake interno aktija. Numa trin džene gindinen kaj ki komuna si adekvatno interno akte so si adaptirime e Zakoneja pe stopuibe vi protekcija kotar i diskriminacija, numa te kerel pes koparacija akava dževapi e avereja angleder, ka anel pes konkluyija kaj e manuša dena dževapija e prepostavkaja/gindine kaj si, soske angleder phendine kaj na džanen si li interno aktija. Dopaš kotar e manuša gindinen kaj e lokalno institucijen si kapaciteto vaš e efikasno maripe mamuj i diskriminacija, kotar so olendar dopaš pendine kaj egzistuil/si prisutno ko Štip.

Štar džene kotar e toal deš džene phende kaj olengere institucije kherena buči ki areja pe diskriminacija, vi palik adava so sa adala institucije si kotar e javutno sektoro hačarela pes kaj ki olengeri buči trubuj te legare asavke aktiviteija. Numa štar džene dije dževapi kaj olengere institucije kherena buči pe phučipena panle e diskriminacijaja, pe rovipeña, analiye treningora vi aver so si haljovibasko numero soske si cikno numero kotar e institucije so isiolen gasavo mandato. Numa lela pes tela i sama o cikno numero e institucienjo, si numa duj institucije, so kherena buči pe promocija pe nadiskriminacija, soske gindinela pes kaj bareder numero kotar e institucije šaj te keren preventivno merke pe nadiskriminacijaki promocija. Ni jekh institucija, kotar e dendine dževapija dendine e manušendar na kherela buči pe rovipeña vaš e protekcija kotar i diskriminacija. Šov manša phendine kaj olengeri rolja ki olengeri institucija, si ki procedura te evidintirinen o kejsa thaj te bičhalen le dži ki adekvatno institucija, thaj ni jekh institucija sar so phendine na kerela protektiribaski funkcija kotar i diskriminacija, numa palem odoleske šov džene phende kaj olengere institucije kherena preventivno rolja, so ko bari digra naj konyistentno e tikne numerencar e institucienjo so kherena promocija pe nadiskriminacijako koncepto, si sikavela jekh kotar e aktiviteija ki promocijaki funkcija. Štar institucije resljarde rovipe vaš e diskriminacijake aktora kherdine kotar e institucienge bučara ko lengo bučarno than. Akate numa trubuj te lel pes sama kaj bareder numero kotar e manuša so sine phučle si bučaro ko themeskere badanija thaj mujil kaj gasave prijave si mamuj e bučara kola so naj numa ko olengere lokalno kancelarije numa vi generalno kotar e institucije. Šov manuša phendine kaj olengere bučara sine participantora ko treningora ki areja pe nadiskriminacija so si solidno numero thaj sikavela kaj si interesu vaš gasave treningora vi kotar e institucienjo rig vi kotar e bučarne.

Ko phučibe: Save aktija ki areja pe diskriminacija si ko tumare institucije isi, o reprezentato kotar e Fondo vaš e penzisko vi invalidsko siguripe phendas kaj e hakaja ikljovena kotar e Zakono vaš e penzisko vi invalidsko siguripethaj sirinenge jekh bizi diferencija pe polo, rasa, vaj etnikano avipe. Analogno e fundavno zakonoja si uredime vi e aver aktija kotar e penzisko vi invalidsko siguripe. Naj komunake aktija, numa si lokalno Akcijako plano vaš e khetanutne šhaipena ki komuna kote so tretirinela pes o problemo e diskriminacijaja. E avera institucije na dengje dževapi ko akava phučibe vaj palem vakerde kaj naj len gasave legalno/pravno aktija. Pe phučibe: sar ikljovela pes ki rig tumari institucija khana si tumen reportuirime kejsora pe vakerdi kherdini diskriminacija? So kherena khana situmen gasavo kejsa, o reprezentanto kotar i komuna phendas kaj del pes arka e themutnenge sar te aven dži pe adekvatno institucije te rešinen pesko problemo. Cikno kotar e institucije phendeine kaj bičalena e kejsora dži ki Komisija vaš e protekcija kotar i diskriminacija. Majbud manuša phendine kaj naj diskriminacija. O reprezentanto kotar o Fondo vaš o Penzisko thaj e principoja pe jekhipe. Sar majbut forme kotar e kerdini diskriminacija phenena kaj si bilačibe/voznemiruvanje thaj i iindirektno diskriminacija. Numa duj phendine kaj i etnikani vi o političko avipen si butivar funda te kerel pes i diskriminacija. O reprezentanto kotari komuna kaj si diskriminacija pe polo thaj o berša. Numa jekh institucija phendas kaj kherena buči pe stopuibe kotar i diskrim-

nacija. O reprezentatnto kotar i komuna phendas kaj ki maškarutni škola kerde anketa so si diskriminacija thaj kozom e sikle džanena akava so si. Palik adava kerde khedin/predavanje e siklenge vaš adava so si i diskriminacija, sar te prepindžaren ola, savi akcija te len khana ka prepindžaren thaj sar te maren pes mamuj olate. Pe agor publicirimo sine lil tela o anav „ E ternengero pindžaripe e koncepteja pe diskriminacija thaj e mahanizmora sar te protektirinen“ thaj o lil sine distribuirimo ki škola. Ki aktivitetengi ramka pe akav plano sine kerdine treningora vi e membronge ko komunako konsilo vaš e temato diskriminacija

O kordinatoro vaš e khetanutne šaipena ki komuna Štip sine gostino ko lokalno mediumora vaš e eksplanacija pe implementacija vaš o koncepto pe nadiskriminacija sar vi sukcesivno implemetiribe pe Zakono vaš stopuibe vi protekcija kotar i diskriminacija. Sine organizirimi vi tribina khetane e Ministeriumesa vaš o Bučaripe vi socijalno politika.

E reprezentatora kotar e biradžakere organizacije gindnena kaj ki komuna Štip si diskriminacija thaj kaj varesave grupe gindin kaj si buteder dukavde e diskriminacijaja kotar e avera. Bareder kotor olendar gindinen kaj e themutne naj džanipe vaš e zakonora panle e nadiskriminacija, sar vi e mehanizmonca vi e institucienar pe diskriminacijaki protekcija. Sa e reprezentatora kotar e biradžakere organizacije phendine kaj prepindžarena kaj ki komuna si diskriminacija, numa si ulavdo o gindipe kaj/dali e themutne reprotirinen e diskriminacijakere kejsora. Ulavde si vi e gindipa kaj e biradžakere organizacije ko Štip isi olen kapaciteto te keren buči pe diskriminacija, numa savore phenen kaj olengeri organizacija lela aktiviteija pe protekcijaki vi promotivno funkcija ko domeno pe diskriminacija. Ki komuna Štip e biradžakere organizacije so sine konsultirime resljarena rovipena ko diskriminacijako domeno, numa nijekh na legargja angla o kris e themutnengo roviipe vaj palik angja o roviipe anglal e kriseskere badanija.

E reprezentatora kotar e biradžakere organizacije, phende kaj najdiskrimirime grupe ki komuna si e Roma. Sa e intervjuirime biradžakere organizacijeso so sine intervjuirime ciljno grupa si olenge ki buti e Roma. Von phenena kaj e themutne kotar e romani etnikani komuniteta si diskrimirimi soske lengo aksesos ko javutne objektija si limitirimo, sar so si e kafeja. Aver reprezentanto kotar e biradžakeri organizacija dela primeri sar angleder jekh thaj dopaš berš na sine mukle te khuven ko kafiči, phende kaj naj than. O nakhlo berš sinestopuime te khuven ko bazenti.

E reprezentatora kotar e biradžakere organizacije phenena kaj ko kotor pe protekcija kotar i diskriminacija si involvirime odoleja so dena reporto dži pe nadležno institucije, dena legalno sovet thaj ikalen avri informacije ko medije khana si gasave kejsora. E biradžakere organizacije gindin kaj trubuj te keren pes seminarija, te vazdel pes o javutno gindo pe ciljno grupe thaj te vazden pes mediumska aktivitetija te teljarel pes i diskriminacija ki komuna. Von gindinen kaj e biradžakere organizacije trubuj te keren buteder aktivitetija te vazden kamapnja, te vazden buteder proektijaja so ka te oven realizirime pe domeno pe nadiskriminacija

### 7.3. Rezultatija kotar e bučarni khedin

I bučarni khedin sine realizirimi ko Štip kote so sine reprezentatora kotar e rodipas-ko timo taj reprezentaora kotar e trin biradžakere asocijacije so kherena buči e Romencar sar ciljno grupa. E reprezentantija kotar e lokalne thaj themeskere institucije sar vi e reprezentantija kotar e javera civilno organizacije na sine ko khedipe vi adava so sine akharde kotar e organizatoreskiri rig. Odoleske, bareder kotor lafikeribastar kerela sine pes baši e problemija

so sikavena pes kotar e diskriminacija kerdi upral e manuša kotar e etnikani Romengiri grupa thaj sar akala problemija te nakhaven pes odolesar so ka angažirinel pes o civilno sektori, i komuna thaj e themeskere institucije. Kotar o bukjarno khedipe ikliilo o klidaripe kaj numa selektirime civilno organizacije lena than ko aktivitetija so kerela i komuna Štip ko procesi e hazirkeribaskoro thaj ki realizacija konkretno aktivitetija; i komuna si zainteresirimi te kerel kooperacija e civilno organizacijencar numa te si voj adija so ka legarel e aktivitetija thaj o propozalo baši proekti te ovel kerdo kotar nesavi civilno organizacija; e komuna nane interesi te pharuvel e problemija so sikavena pes maškar e Roma thaj si phanle e kherencar thaj te kerel adekvatno dromeskiri thaj kanalizaciono infrastruktura; sine vakerde thaj e problemija segregacijasar so kerela pes upral e Romane čhave ko edukacijakoro umal, so ikliilo sar rezultati kotar i reonizacija thaj sar rezultati kotar e kategorizacija e čhavengiri sar čhave so isi olen specijalno trubujipa; sine vakerdo vi o problemi so e Roma na involvirinena pes ko butikeribe ki themeskiri thaj lokalno administracija; sine potencirimo kaj ko agoruno vakti astarena te sikaven pes donatorija avrijal e themestar thaj te bajrakeren e civilno sektore ki komuna Štip. Dengja pes rekomandacija i komuna te ovel buteder phutardi baši o civilno sektori ko planiribaskoro procesi thaj ko realiziribe ko nesave proektija.

#### 7.4. Agorune dikhiba

Džaindoj pala i analiza so kergja pes upral e strategijakere dokumentija thaj e phučibaskere lila, šaj te klidarel pes kaj sine konsultativno planiribaskoro procesi odolesar so lile pes andre e civilno organizacije thaj e javera institucije, numa kotar o lafikeribe e reprezentantoncar kotar e civilno organizacija džikote džala sine o khedipe, lelja pes impresija kaj i komuna nane kompletno phravdi ko strategijakere aktengoro plafniribe. I transparentnost si kerdi odolesar so havljargje pes e strategijakere dokumentija ki oficijalno komunakiri veb patrin thaj odoleja so vakerge pes vi e aktivitetija. Šaj te klidarel pes kaj e strategijakere dokumentija džana pali e egzistiribaskoro kanundeibe, e strategije planirinena te anen pes akcijakere planija, thaj nesave olendar isi olen, nesaven nane olen budžeti. Gidnisardo si vi baši e indikatorija te šaj te moljarkerel pes o suksesi, numa nane vuže procedure baši e monitoriribaskoro procesi baši harnevakteskere, maškarvakteskere thaj agoruno moljaripe efektengoro ko realiziribe e aktivitongiri kotar e strategijakere dokumentija.

E institucijengere reprezentantija generalno si pendžarkerde e kaniundeibasar ki areja kotar e nadiskriminacija, numa bareder numero olendar na pakjana ko egzistiribe kotar e normativno thaj institucionalno kapaciteti ko lokalno niveli te šaj te kerel pes lačo arakhibe diskriminacijatar. Lela pes sama baši o tikno numero e institucijengi save so kerna buti upral e nadiskriminacijakiri promocija thaj kerena save vi te oven aktivitetija ko akava domeni. Tikno numero institucijendar isi olen aktija save si ande baši i nadiskriminacija, numa šukrikerela pes baši adava so angja pes Akcijakoro plani baši jkeh šajipena ki komuna Štip. E institucijen nane doborom baro kapaciteti baši e aktivitetija lo lena ande peste arakhibe thaj promoviribe e nadiskriminacijakiri. Lela pes sama upral e džovapija save so phenena kaj ko olengere institucije thaj ki komuna nane diskriminacija, thaj adala so prendžarena e diskriminacija, phenena kaj majbut sikavela pes i indirektno diskriminacija kerdini upral e funda kotar e etnikano, ja palem politikano preperibe. Pozitivno si e mediumengere thaj e edukacijakere aktivitetija saven kerela e komunakiri Komisija baši jekh šajipena.

Sar so vakerena e reprezentantija kotar e civilno organizacije, ki komuna Štip isi diskriminacija thaj e manuša nane doborom but pendžarde e kanundeibasar. E civilno organizacijen nane doborom baro kapaciteti te khelen rola ko arakhibe diskriminacijatar thaj te keren promotivno aktivitetija. Na kerena pes doborom ni seminarija thaj treningoja baši



kapacitetengoro zurarkeribe maškar e civilno organizacije thaj institucije ko domeni kotar i nadiskriminacija.

## 8. Komuna Šuto Orizari

I komuna Šuto Orizari arakhela pes ko Skopjakoro regioni, ko upruno kotar dizjatar Skopje thaj si kotar e dizjatar. I komuna si locirimi ko upruno kotar dizjatar thaj olakere granice si e komunencar Butel thaj Čučer Sandevo thaj astarela than kotar 7,48 km<sup>2</sup> kolate ko jekh kvadrateskoro kilometric dživdinena 2.943,75 manuš/km<sup>2</sup>. Ki komuna khuvela vi o gav Gorno Orizari. Kotar e sasti populacija, sar so vakerela o agurno manušengoro genibe, ki komuna Šuto Orizari dživdinena 17.357 manuš, kolendar 962 (5,5%) Makedonija, 13.311 (76,6%) Roma, 2.594 (14,9%) Albancija, 138 (0,7%) Bošnjakija, 55 (0,3%) Khoraja<sup>44</sup> (0,2%) Serboja, 253 (1,4%) javera.

### 8.1. Strategijakere dokumentongiri analiza

Ko pervazija, fremija kotar e inicijalno analiza detalno si dikhlo jekh importantno strategijakoro dokumenti thaj adava si: Strategija baši lokalno ekonomikano buhljaribe ki komuna Šuto Orizari baši o vakti 2014-2020 berš thaj akava dokumenti si lendo kotar e komunakoro Konsili ko Šuto Orizari.

#### 8.1.1. Proseskiri analiza

O analizirime strategijakoro dokumenti kerdo kotar e komunaf Šuto Orizari dela šajipe oleste te heminen pes buteder akterija, astarindoj kotar e sektorengere legarutne kotar I administracija, kotar e themeskere institucije, resarinasar te len pes egzaktano informacije, sar vi kotar e korkore manuš save so lije than ko duj treingoja so kergje pes ko procesi kana hazirkerela sine pes i Strategija. E stransko donatorija sikavena pes sar inicijatorija thaj badanija so dena dumo te kerel pes akava strategijakoro dokumenti, ja palem javere lafencar adava sine o Instituti Phutardo Sasoitnipe, Soroseskiri fondacija kotar Budimpešta.

I strategija baši lokalno ekonomikano buhljaribe ki komuna Šuto Orizari si kerdini leindoj e koncepte baši lokalno planiribe fundirime upral e principija baši participativiteti, transparentnost thaj jekhipe maškar e sa hemime manuš thaj grupe, organizacije, institucije, kotar o lokalno khetanipe thaj kotar i diz Skopje. O džaipe pala akala principija šaj te anel dži ko lačo ekonomikano buhljaribe ki komuna thaj te lačharel e manušengoro dživdipaskere kvalitete. Sostar e khedime informacije si but phurane thaj so lije pes kotar e Statistikakoro ofisi (informacije kotar o agoruno manušengoro genibe kotar 2002 berš), thaj resarinasar te dikhel pes o realno hali ki komuna, sine bičhalde oficijalno lila kolencar rodela pes informacije akale institucijendar: Statistikakoro ofisi, i Agencija baši buklaribe, Centralno Registri, o Centari baši socijalno bukja, Phutardo komunalno preprijatije kotar e diz Skopje, Uprava baši publikane prihodija thaj EVN Makedonija. Ko jekh vakti sine kerdo thaj jekh rodipe ko tereni baši adava te dikhel pes o konkretno hali ki komuna Šuto Orizari. Ko akala rodipena sine lende e manuš thaj e relevantno institucije, sar so si e fundavne sikljovne, i hurdelin, sastipaskoro kher thaj e privatnikane saslaripaskere organizacije, o pazari ki komuna Šuto Orizari, džijaneskiri kujna thaj i Publikani Maškarkomunakoro centri baši socijalno buti kotar i diz Skopje – Departmani baši leibe e hakajengoro kotar e socijalno thaj čhavorikano arakhibe ko reoni kotar e Šuto Orizari. Ko vakti kotar mart dži ko maj 2014 berš, ikergje pes duj khedipa e manušencar thaj štar khedipa e lokalno gavernosar thaj reprezentantoncar kotar e institucije, resarinasar te identificirinen pes e problemija thaj e trubujipa ki komuna,

strategijakiri analiza upral e akanutni situacija, ja palem javere lafencar SWOT analiza thaj definiribe ki vizija thaj e strategijakere buhljaribaskere resarina. I kerdi strategija baši lokalno ekonomikano buhljaribe lela andre e halengiri analiza ki komuina Šuto Orizari, SWOT analize, definirimi vizija thaj strategijakere resarina, sar vi akcijakere planija baši sako jekh identifikirimi resaarin baši lačharibe ko ekonomikano buhljaribe ki komuna thaj e dživdipaskoro kvaliteti baši e manuša komunatar. I bukjarni grupa sine kerdi kotar e reprezentantija lokalno institucijendar, javera interesirime riga, civilno organizacije thaj individue.

Akava strategijakoro dokumenti si lendo kotar i komuna thaj olakoro Konsili ko Šuto Orizari.

E komuna panda nane kerdo thaj lendo standardizirimi procedura baši keribe strategijakere dokumentija, ja palem javere lafencar, nane ola ISO standardizacija.

### 8.1.2. Subjektoskiri analiza

I Strategija baši lokalno ekonomikano buhljaribe ki komuna Šuto Orizari baši o vakti 2014-2020 berš, majbut si fokusirime upral e infrastrukturakoro buhljaribe ki komuna, thaj dela jekh dikhibe vi upral e socialno imaži ki komuna, prezentirindoj e grupen so dživdinena teli socialno riziko. Nane konkretno napija ja palem aktivitetija baši nadiskriminacija, nane ni nesave napija te keren pes ko horizontalno niveli. Dende si panč (5) konkretno resarina: 1. Lačheder kvaliteti ko anglalškolakoro, fundavno thaj maškaruno strakakoro sikljovibe, edukacija 2. Lačheder sastipaskoro arakhibe, protektiribe 3. Lačheder socialno arakhibe, protektiribe 4. Buvleder astaribe kulturakere keripa 5. Lačheder usulija baši sporti thaj rekreacija save si planirime vi aktivitetoncar, vi budžeteja.

Isi zora so kern apes baši čhivibe akcenti upral e džuvlengoro sastipa, trujal inicijativa baši phutaribe ginikologijakiri ambulanta, thaj bajraripe e samakoro baši gender, murša džuvlja, bilačhipe thaj familijakoro bilačhipe.

I Komisija baši jekhipe maškar e džuvlja thaj e murša ki komuna Šuto Orizari, sar kotar e komunakere Konsilostar, egzistirinela numa formalno thaj nane ola Programa baši butikeribe.

Kana ovela lafi baši o budžeti, baši e planirime aktivitetonge dikhlo si baši o konkretno budžeti. Ačhavela pes e komunake, voj te planirinel adava e beršengere planencar, ja palem te arakhel finansije kotar e donatorija.

### 8.1.3. Analiza upral o realiziribe thaj moljaripe

I Strategija si operacionalizirime trujal Akcijakoro plani, areje baši aktivitetija, strategijakere resarina thaj konkretno napija. Dži akana, nane kerdi evaluacija, thaj našti nit e kerel pes lafi baši moljaripe ko nivo kotar strategijakoro dokumenteskoro realiziribe, sostar akava dokumenti si avguno thaj oleskoro realiziribe kerela pes akana, numa šaj te kerel pes moljaripe upral adava so si kerdo dži akana thaj uprall adava so si planirimo te kerel pes.

Baši adava so tergjola anglal i komuna, našti a ma te vakere pes kaj dikhela pes kaj isi progresivno realizacija, vi adava so baši bareder numeroo e aktivitetondar nane gindisardo baši budžeti.

Nane indicije kaj e resarinakere grupe si involvirime ki realizacija, ja palem ko do-

kumentengoro moljaripe.

Ko dokumentija na vakerela pes baši keribe moljaripe upral e strategijakere dokumentija trujal korkorutno-moljaripe, avrutno moljaripe, eks-post evaluacija, ja palem gindisardo si baši responsabilno manuša/isntitucije so bi kerena sine adava moljaripe.

## 8.2. E halengiri analiza

### 8.2.1. Džovapija kotar e phučibaskere lila

Analizatar so si kerdi upral e phučibaskere lila šaj te klidarel pes kaj isi identikane stavija mfaškar e institucije thaj e civilno organizacije baši adava kaj isi diskriminacija ki komuna Šuto Orizari, thaj kaj isi bifunktionalnost thaj nane efektiviteti ki institucionalno infrastruktura baši maribe mamuj i diskriminacija ko lokalno nivelo. Numa jekh institucijendar vakergja kaj džanela baši o Kanuni ko činavibe thaj prottektiribe, arakhibe diskriminacijatar, thaj kaj o kanundeibe thaj e mehanizmija so egzistirinena, nane efektivno thaj našti te keren pes ki praktika. Vi e institucije, vi e civilno organizacije vakerena akala forme so sikavena pes majbut, thaj adava: direktno thaj indirektno diskriminacija, bilačhipe thaj instrukcije baši diskriminiribe. Kana kerela pes lafi baši diskriminatorno funde, majbut sikavela pes i diskriminacija so kerela pes upral e funda kotar etnikano preperibe, hendikepi thaj seksualno orientacija, numa vi upral o politikano preperibe.

Javere rigatar, sa e ivilno organizacije gindinena kaj ki komuna isi diskriminacija, so vakerela baši učo minsalipe thaj prendžaribe e diskriminacijakiri sar jekh fenomeni. Dureder, e civilno organizacije gindinena kaj nesave grupe, sar so si e Roma saven isi harneder socijalno statusi, manušfa saven isi varesavo hendikepi, e džuvlja, grupa teli socijalno riziko, LGBT komuniteti, manuša kotar varesavo politikano preperibe, si majbut dikhavde kotar i diskriminacija. Sa e analizirime institucije, fundavne sikljovne, i hurdelin, o Centari baši socijalno buti, o sastipaskoro kher, gindinena kaj ki komuna nane lačo kanundeibe baši arakhibe, protektiribe diskriminacijatar thaj nfane olen adekvatno lokalno institucije saven so isi kapaciteti efikasno te ikljon ko agor e diskriminacijasar. Javere rigatar, sa e civilno organizacije gindinena kaj e manuša ki komuna nane prendžarde e mehanizmoncar thaj e institucijencar baši arakhibe, protektiribe diskriminacijatar thaj kaj isi učoo nivel kotar adava ma te reportirinel pes kana sikavela pes diskriminacija. Dureder, o civilno sektori si minsalo baši adava kaj akala civilno organizacijen ki komuna, nane olen kapaciteti (finansijakoro, institucionalno, manuškano) te ikljon ko agor e diskriminacijasar thaj dureder te reprezentirinen e manušen anglal e institucije.

Ki nijekh institucijendar nane, na egzistirinena (ja palem, na džanena kaj egzistirinena, kaj isi) interno aktija save so lačharena e phučibena kotar arakhibe diskriminacijatar. Vi i hurdelin, vi e fundavni sikljovni phenena baši o Kanuni baši socijalno arakhibe, o Kanuni baši čhavengoro arakhibe thaj javera. Akava na dela sistematikane te avel pes dži ko phučibe sar te ikljol pes ko agor e diskriminacijasar ko lokalno nivelo. Buteder kotar e analizirime institucije gindinena kaj kerena buti, sar upral i prevencija, agjaar vi upral arakhibe e konceptesko baši jekhipe thaj prevencija diskriminacijatar. Buteder institucije gindinena kaj nane olen madati te keren buti upral o rovipa thaj na vakerena sar ikljovena ko agor reportirime dikskriminacijasar, javere lafencar palem, so nane olen nijekh rodipe dži akana.

Nijekh institucijendar na gindinela kaj dži akana kergja savi vi te ovel diskriminacija, ja palem reslja dži akana rovipa baši kerdi diskriminacija kotar e manuša so kerena buti ko

institucije, javere rigatar, sa e institucije lele than ko treningo baši arakhibe diskriminacijatar. Dureder, nijekh kotar e civilno organizacije, numa so gele ko treningoja organizirime kotar buteder organizacije save si aktivno ko nacionalno nivelu, nane olen nesave aktivitetija ko nadiskriminacijakoro umal.

E civilno organizacije thaj e institucije gindinena kaj te lačharel pes i situacija ki ko muna Šuto Orizari, ko kotor harnjaribe e diskriminacijakoro, khamela pes sistematikani metodologija, numa na andre ki komuna, nego te lačharel pes o imidži thaj te educirinen pes e nacionalno institucije baši korektno relacija adalencar save so avena kotar e komunakere institucije kolende šaj te arakhel pes diskriminacija, numa adalestar sostar si kotar e komuna Šuto Orizari. Dureder, vakerela pes kaj e civilno organizacije trebno te oven buteder aktivno thaj ko institucije te arakhen partnerija baši arakhibe diskriminacijatar thaj khetane te keren vareso ko akava umal.

### 8.2.2. Rezultatija kotar o bukjarino khedipe

O bukjarino khedipe baši moljaribe e kapacitetongoro so isi turlije rigen ko maripe mamuj I diskriminacija ki komuna Šuto Orizari, ikerdo si ko 28oktomvri 2016berš ko sobe kotar I hurdelin ki komuna. Ko khedipe sine 8 reprezentantija kotar e komunakiri administracija (sektorengere legarutne thaj direktorija kotar e insitucije ko lokalno nivelu, ja palem javere lafencar, i fundavni sikljovni, i hurdelin), thaj reprezentantija kotar oo civilno sektori. Ko khedipe harneste sine prezentirime so arakhlja pes e inicijalno analizasar.

Džaindoj pala i disusija, šaj te klidarel pes kaj e manuša gindinena kaj isi diskriminacija, numa na džanena kaske te adresirinen pes, so anela amen dži ko klidaripe kaj e manuša akana si džangavde thaj džanena kaj diskriminacija kerela pes na numa upral e etnikani funda, numa kerela pes vi upral e javere funde (socijalno statusi, gender thaj javer). I diskriminacija sa buteder šaj te prendžarel pes, naisarindoj ko but treningoja thaj vi o lafi diskriminacija haljovela pes lačheder.

Jekh kotar e bareder problemija so sine vakerdo si i diskriminacija so kerela pes upral e Roma, si adava so iranena pes kotar e granice, thaj odoleske pesar musaj te legaren lila kaj kerena buti te sikaven ki granica sar garancija kaj von palem ka iranen pes ko them.

Isi diskriminacija vi maškar e institucije (sar missal, e manušen so kerena buti ki komuna akharena Šutkarija). Adava so si percejirimo kotar e manuša so sine ko khedipe si kaj šerutne “diskriminatorija” si e manuša so si ko telune pozicije ko institucije. Kodoleske, khame-na pes treningoja baši arakhibe diskriminacijatar baši e manuša so kerena buti ko themeskere institucije thaj administracija, numa vi e manušenje so kerena buti ko banke, nasvalipaskere khera, thaj treningoja baši e manuša so kerena buti ko publikane servisija thaj ko privatnikano servisi. Ko but institucije, džikote olengere bukjarne ka keren nesavi „hiba“kazninena olen odoleja so bičhalena olen te keren buti ko regionalno jekhina ki komuna Šuto Orizari.

Interesno bi ovela te trenirinen pes nesave civilno organizacije baši testiribe ki diskriminacija sar instrumenti kolesar šaj te sikavel pes kaj kergja pes diskriminacija. Dureder, savaht trebno te kerel pes buti upral adava te vazdel pes e manušengiri sama baši e diskriminacija, baši o stereotipija thaj olengoro efektiribe upral e manuša.

Kotar e čhavengoro aspekti, trebno te keren pes usulija, kondicije baši lačo dživdipe e majdukhavde kategorijenge (isi 100-150 čhave kotar familije savi si teli socialno riziko). Ki sikljovni šaj te arakhel pes diskriminacija upral e čhavengoro socialno statusi thaj trebno te kerel pes buti vi e dadencar thaj e dajencar, vi e čhavencar ki sikljovni. Trebno te arakhel pes sistematikano solucija te nakhavel pes i hiv thaj te kerel pes lokheder avibe dži ko hurdelina thaj e sikljovne baši e socialno majdukhavde kategorijenge.

### 8.3. Agorune dikhiba

I komuna Šuto Orizari totalno si phravdi baši kooepacija e civiln sektoriesar, so si but importantno leindoj ki godi kaj ki komuna egzistirinela but lačo civilno sektori. Khamela te zurarel pes o kapaciteti kotar e duj riga trujale khetanutne akcije thaj kontinirimi kooperacija. E civilno organizacije trebo te aven dži ko institucije save so si but pharavde baši kooperacija.

Sar te si, e komuna vi dureder nane standardizirime thaj resarinake-irando metodi sar ko planiribe, agjare ko aktivitetongoro realiziribe sar so phenena e strategijakere dokumentija thaj lokalno akcijakere planija. Ko avutne ciklusija kotar o planiribe dela pes rekomandacija te iljol pes kotar akava hali trujal jekh saastarutni implementacija džaindoj pali e ISO standardija thaj pala e skrinisarde oprocedure. O civilno sektori, ko jekh vakti šaj te ovel kotor akale procesostar.

Nane ulavdi, separatno, programakiri resarin ko nijekh strategijakoro dokumenti baši formiribe, ažuriribe thaj menadžiribe e data bazasar kotar e ijnfoormacije. Dela pes rekomandacija te keren pes data baze thaj te kheden pes statistikane informacije resarinasar, te dikhel pes si i analiza kotar e akale dokumentengoro realiziribe bazirimo, ja palem nane bazirimo upral e faktija.

E jekhe strategijakere dokumente, so šaj te arakhel pes ki komunakiri veb patrin, nane progresivno realizacija. Baši dokumentoskoro implementiribe, delapes rekomandacija baši intitenzirimi kooperacija e civilno sektoriesar. Dureder dela pes rekomandacija baši adava te kerel pes Programa baši buti so kerela i lokalno Komisija baši jekh šajipena maškar e murša thaj e džuvlja thaj te keren pes konkretno inicijative so preperena teli olakiri ingerencija.

Nane sistemi baši dikhipe thaj moljaripe upral o realiziribe. E procesoskoro dokumentiribe šaj te ovel lačhder thaj pošukar. Dela pes rekomandacija baši adava te keren pes protokolija baši o dikhipe thaj moljaripe kana realizirinena pes e strategijakere dokumentija ki komuna, sar vi te kerl pes lačheder procesongoro dokumentiribe, leinoj jekh unificirime standardizacija baši olende.

Odoleske, majngle trebno te kerel pes evaluacija upral e džiakanutni implementacija e dokumenteskoru. Dujto, te kerel pes kooperacija maškar e civilno organizacije thaj e institucije trujal sugeririme khetanutne aktivitetija, thaj ko jekh vakti, te keren pes aktivitetija baši strategijakere dokumenteskoru buhljaribe kote so ka ovel lendo o princi baši jekhipe thaj nadiskriminacija. Trinto, khamela pes suporti kotar o KEM ko keribe Programa, savi ka ovel bazirimi upral e manušengere trubujimata, thaj te promovirinel pes akaija programa maškar e manuša ki komuna, soske e gender, murša džuvlja phučiba nane lende ko fokusi, vi adava so ko nacionalno niveli e civilno organizacije kerena baro numero kotar akala aktivitetija.

#### IV. KLIDARIPA THAJ REKOMANDACIJE

##### *Klidaripa:*

- Ko sa e komune so sine astarde akale analizasar, čače ko javereder niveli, isi phutardipe baši kooperacija e civilno sektore sar. Sar te si, šaj te klidarel pes kaj isi problemija vi ko adava so e civilno organizacije nane doborom aktivno thaj adava direktno reflektirinela pes upral e planiribaskere procesija thaj upral o implementacijakoro dikhibe koo komunakere strategijakere dokumentija. Ko jekh vakti, ko bareder numero komunendar o biznis sektori nane hemimo, involvirimo, thaj nane ni e lokalno khetanipa.
- E lokalno khetanipa si jekh majelementarno forma kotar i demokratija thaj si than kote so e manuša komunatar šaj te oven konsultirime ko procesija kotar strategijakoro planiribe, numa vi te oven lende ko procesi kana realizirinena pes e strategijakere dokumentija. Te kergja pes jekh komparacija ko olengoro funkcioniribe pal anibe e Kanuneskoro baši lokalno korkorutno legaripe ko 2002 berš, thaj o modeli so egzistirinela sine anglder, šaj te klidarel pes kajadala nekanutne lokalne khetanipa sine buteder funkcionalno, thaj adava avela sine odolestar so olen isine statusi sar legalno muja.
- Ko realiziribaskoro vakti ko bareder numero e bukjarne khidipenendar konstatringja pes kaj isi but biaktivno civilno sektori thaj harno nivelo kotar e manušengiri participativno politikani kultura ko procesija kana kreirinena pes e lokalno phutarde politike. Akava si vakerdo baši nesave resarinakere grupe, save so gindinela pes kaj si teli bareder riziko te oven diskriminirime.
- Šaj te dikhen pes turlije forme baši lokalno manušengoro informiribe kotar e komune, sar so si: e beršeskere reportija ki elektornikani thaj publicirimi forma, phutarde tribine, pres konferencije kotar e komunakoro šerutno thaj kotar e kancelorija, komunakoro lil, veb patrin, informacije thaj informativno emisije ko lokalno televizije thaj radio, phutarde konsiloskere thaj lokalno komisijengere. Numa, sa akala forme naf kerena pes but thaj si javereder kotar jekh dži ki javer komuna.
- Kotar e bukjarne khedipena thaj kotar e komunengere veb patrina šaj te dikhel pes kaj majbaro numero kotar e decizije save so ananena pes e kotar e komunakere konsilija na denge pes anglder te oven dikhle kotar e lokfalno komunakere manuša te šaj te den pengoro komentari, sar jekh kotar e instrumentija ko konsultativno procesi te šaj sa e manuša komunatar te len than koo anibe e decizijengo. Akava šja te vakerel pes vi baši e strategijakere dokumentija thaj vi baši e dokumentija save so trebno te anen pes te šaj te implementirinena pes e strategijakere dokumentija.
- Ko jekh numero e komunendar, vi adava so isi nesave strategijakere dokumentija, von našti te arakhen pes ko komunengere veb patrina thaj adaleske e komunakere manušen nane šajipe te pendžarkeren pes akale dokumentencar ni kafna akala dokumentija angje pes anglender.
- Ko komune kote so vakerena pes duj čhibja, šaj te dikhel pes tendencija odolestar so našti te arakhen pes informacije ko čhibja so vakerena e javera etnikane komunitetija so dživdinena ko akala komune. E veb patrina ko buteder komune si numa ki jekh čhib,

numa ki albanikani ja palem numa ki makedonikani čhib, thaj akala veb patrina nane instrumenti kolesaar šaj te informirinen pes sa e manuša so dživdinena ki komuna. Akalesar, na numa so phagela pes o Kanuni baši čhibjengoro istimalkeribe, na kerela pes transparentno thaj adekvatno informiribe baši e manuša so dživdinena ki komuna.

- E komunengere Strategijakere dokumentija save si akalae analizakoro subjekti, ko principi, astarena jekhutne resarinaskere grupen thaj nane khuvibe andre ko generalno thavdina (mainstreaming) kotar buteder grupe upral save so šaj buteder te kerel pes diskriminacija. Džaindoj dureder, na lela pes o principi baši ki na-diskriminacija thaj jekhipe kana kreirinena thaj kerena pes e lokalno publikane politike thaj kana realizir-inena pes e strategijakere dokumentija. O principi korkori peske baši na-diskriminacija thaj jekhipe šaj te arakhel pes ko nesave strategirajakere dokumentija ko jekh kotor komunendar, numa ko procesi kana kerela pes e strategijakere resarina ko aktivitetija, von si nesar definirime sar socijalno aktivitetija save si kerde baši jekhutne resarinakere grupe (sar misal, baši e Roma, baši e manuša saven isi nesavo hendikepi thaj javera).
- Konstatntirimi si disharmonija e lokalnone strategijakere dokumentencar.
- Nane konkretno analiza baši adava sar e konkretno gindisarde aktivitetija ka reflek-tirinen pes adekvatno upral e resarinengere grupe. Nane moljaripe upral o efektiviteti thaj nane nisavo kvalitativno moljaripe baši e kerdine aktivitetija. Dureder, o procesi baši selekcija e reprezentantongi kotar nesave resarinakere grupe nane transparentno ko procesi kana analizirinen pes olengere trubujimata.
- Ko bareder numero komunendar nane ulavde strategijakere dokumentija save si baši e javera dukhavde grupe, isi numa baši e Roma thaj nesave baši e džuvlja thaj socijalno crdime rigate, upral save so šaj te ekrel pes diskriminacija. Ko majbaro numero kotar e generirime strategijakere dokumentija, sar so si, sar misal, adala baši lokalno ekonomiko zuraripe, nane metodi bazirimo upral e na-diskriminacija.
- Ko nijekh, kotar e analizirime strategijakere dokumentija ki komuna, nane ulavdi programakiri resarin savi si baši keribe, ažuriribe thaj menadžiribe e data bazencar. Khamela te len pes statistikane informacije kana kerena pes e strategijakere dokumen-tija te šaj, kvalitativno te barvarkerel pes o teksti, specijalno kana ki komuna idnetifi-cirinen pes e problemija, thaj ko analize so kerena pes dureder ko procesi kana akala problemija pharuvena pes.
- Specijalno si evidentirimo o problemi kotar adava so nane kooperacija ko ulavibe e informacijengo maškar e lokalno korkorutno legaripe thaj upravakere badanija thaj na-nipe data baza informacijendar fundirime upral nekobor krietiumija, save so šaj te len pes kana kreirinena thaj realizirinen pes dokumentija fundirime upral koncepti baši na-diskriminacija (informacije baši manušengoro etnikane preperibe, murš vaj džuvli, berša, hendikepi thaj javer)
- Ko majbaro numero analizirime strategijakere dokumentonde dikhela pes kaj isi olen indikatorija save so našiti te moljakeren pes, thaj olendar našiti te dikhel pes suksesu kotar kerdine aktivitetija. Butivar, e indikatorija si kerdine ki asavki forma sar instrumenti baši verifikacija.
- Šaj te dikhel pes učo niveli kotar narealiziribe e aktivitetongere save so si gindisarde

ko strategijakere dokumentija odolestar sostar nane finansije ko budžeti. Te arakhen pes konkretno budžetija baši sako jekh aktiviteti savo si planirime ko strategijakoro plani, vi dureder ačhovela sar jekh but phari buti baši sako jekh kotar e analizirime komune. E komunen nane kerdine procedura savi so phenela kaj e budžetesgoro planiribe si kerdo ki korelacija e ande strategijencar thaj na egzistirinela procedura savi so ka garantirinel kaj e budžetija si definirime džaindoj pala o principi baši na-diskriminacija.

- Ko jekh kotar komunendar nanae Programa baši buti so kerena e lokalne komisije baši jekh šajipena maškar e murša thaj e džuvlja, thaj na kerena pes konkretno inicijative kotar olengoro umal. Ko komune kote so egzistirinela Operativno beršeskiri programa baši buti, voj nane kerdi pali komunikacija e manušenar so dživdinena ki komuna. Kotar e diskurije ko bukjarne khidipena konstantirime si kaj akala komisije na khelena pengere čačutni rola, so si analiziribe thaj lačharkeribe e dokumenton, kotar o aspekti baši garantiribe e jekhe šajipena.
- Ko majbaro numero analizirime komunendar nane sistemi baši dikhibe thaj moljaripe upral o realiziribe.
- E dokumentiribaskoro procesi šaj te ovel lašheder ko sa e analizirime komune.

### **Rekomandacije:**

- E komune te džan dureder e praktikasar baši adava te oven phuterde baši o civilno sektori thaj te džan dureder lače kooperacijasar sa e akteroncar kana kerena pengere strategijakere dokumentija/lokalno akcijakere planija, leindoj kate vi e civilno organizacijen, biznis sektore thaj e lokalno khetanipa.
- Dela pes rekomandacija baši revidiribe e egzistiribaksere dokumentija kotar e komune ko jekh buhleder konsultiribaskoro procesi, specijalno baši adala kaskoro roko baši realiziribe nakhlja.
- Ko avutne ciklusija ko planiribe dela pes rekomandacija e komune te keren standardizacija ja palem hramome (formalno) procedure baši kooperacija thaj e manušengoro informiribe. Agjare, ka kerel pes lačheder struktura ko buhljaribaskoro planiribe ko komune.
- Delap pes rekomandacija te ažuririnen pes e veb patrina kote si e strategijakere dokumentija vi informacijencar ko sa e čhibja koatar e komunitetija save so dživdinena ki komuna.
- E komune ande lengoro butikeribe te keren jekh buhlo konsultativno procesi kana definirinena pes e prioritetija so si vakerde ko strategijakere dokumentija/lokalno akcijakere planija, thaj te keren konsultacije e resarinengere grupencar thaj e manušenar so lena beneficije akale aktivitetondar.
- Anglalkeribe ko procesi kana lena pes e informacija thaj informirinen pes e manuša baši e strategijakere dokumentija/lokalno akcijakere planija.
- Dela pes rekomandacije o Ministeriumi baši lokalno korkorutno legaripe ki koop-



eracija e Khetanipasar ko jekhina kotar e lokalno korkorutno legaripe (ZELS) te keren nota-legaribasko lil te šaj te kerel pes transparentnost upral e buti so kerena o konsilija ko komune.

- Dela pes rekomandacija e komunenge ko olengere statutija te den šajipe ko komisije te len than vi e manuša kotar e lokalno profesionalno manuša thaj ma te ovel olen hakaj te den pengoro hango, akale manušen ka phenel e komunakoro konsili. Džaindoj dureder, dela pes rekomandacija e komisije te oven phutarde baši e manuša kotar kotar civilno thaj biznis sektorija kana kerena pes e strategijakere dokumentija te šaj, te kerel pes debata maškar e reprezentantija kotar e hemime riga thaj e kreatorija e lokalnone politikengi.
- E budžetesoro planiribe te phutrel pes baši sa e reprezentantija kotar o civilno sektori resarinasar te reflektirinen pes vi e manušengere trubujimata kotar realiziribe nesave strategijakere resarinendar, leindoj kate vi o budžetiribe thaj sa, te ovel bazirimo upral e principija baši na-diskriminacija thaj deibe jekh šajipena sarinenge.
- E komune te keren standardizirime thaj resarin-lendino metodi ko planiribe thaj aktivitetongoro keribe save si vakerde ko strategijakere dokumentija/lokalno akcijakere planija.
- E lokalno strategijakere dokumentija te harmonizirinen pes e nacionalno strategijencar baši varesave phučiba, leindoj kate vi e buhleder ekspertongere grupen pala o phučibe baši na-diskriminacija thaj jekh čajipa baši sa e segmentija kotar o sasoincipe thaj te lel pes bareder sama upral e džiakana akceptirime akcijakere planija.
- Khamela pes stimiliribe ko praktikiribe e diskriminacijakiri forma, sar so si e civilnone inicijative thaj khedipe e manušengere kana dena pes sugestije, sar baši e decizije so anena e komunakere konsilija, agjare vi baši strategijakere dokumentija thaj operativno planija ko olengoro realiziribe. Akala forme kotar e demokratjakoro praktikiribe trebno te kerel pes kotar nesave resarinakere grupe upral kola but lokheder šaj te kerel pes diskriminacija.
- Dela pes rekomandacija baši e jekhina kotar e lokalno korkorutno legaripe thaj o Ministeriumi baše lokalno korkorutno legaripe e ZELS te realizirinen aktivitetija te vazdel pes i publikani sama baši manušengoro buteder aktivno involviribe ko procesi kana anena thaj kerena pes dcizije kotar lokalno karakteri, deindoj eksplanacija baši e forme kotar e procesija baši involviribe thaj te phenel pes kobor si mahat, importantno e lokalno khetanipa te len than ko sa akala aktivitetija. Specijalno, dela pes rekomandacija te keren pes kampanje baši ulavde resarinakere grupe save so teli bareder riziko potencijalno diskriminacijatar thaj baši olengoro bareder involviribe ko akala procesija. Rekomandacija dela pes vi baši bareder kooperacija maškar i Komisija baši arakhibe diskriminacijatar e lokalno jekhinencar kotar lokalno korkorutno legaripe kana dizajnirinen thaj kerena pes akala aktivitetija.
- Ko nesavo numero e komunendar konstantirinel pes e kaj e strategijakere dokumentengoo keribe si tehikano suporti kotar e maškarmutne, internacionalno proektija bizi bareder hemibe, involviribe kotar e lokalno administracija. Khamela pes bareder dumo, suproti, zor, ko akala procesija trujal e kapacitetoskoro zuraribe ki lokalnone admenistracija ko umal kotar e strategijakoro planiribe thaj legaripe, thaj ko umal kotar

e manuškane nijamija, hakaja, čačipena. Rekomandacija dela pes e Ministeriumeske baši lokalno korkorutno legarie ki kooperacija e ZELS-esar te realizirinel aktivitetija te šaj te vazdel pes o niveli kotar o samalipe thaj džanibe e lokalno funkcionerengiri, vaj e šerutne komunakere manušengi thaj e konsilerongi ko komunakere konsilija, sar vi baši e manuša so kerena buti ki komunakiri administracija bafši o modilija ko strategijakoro planiribe thaj leibe e manušengoro komunatar ko akala procesija. E ZELS-eske dela pes rekomandacija ki kooperacija e Komisijasar baši arakhibe, protektiribe diskriminacijatar te realizirinen treningoja baši na-diskriminacija baši e lokalno administracija thaj e šerutne, sar vi baši e komunakere kanselorija.

- Dela pes rekomandacija e strategijakere dokumentija te astaren buteder resarinakere grupen thaj te heminen pes ko genralno thavdina (mainstreaming) ko nesave grupe thaj te ikerel pes dži ko principi baši na-diskriminacija.
- Dureder, dela pes rekomandacija te lel thaj te ikerel pes dži ko principi baši na-diskriminacija thaj jekhipe ko moljaripa ko sakova jekh lokalno stratgijakoro dokumenti so kerela pes ki komuna.
- Dela pes rekomandacija te definirinen pes e indikatorija save trubuj te oven gender senzitivno, te keren pes vakeskere pervazija, fremija, te phenen pes e institucije saven ka ovel responsibiliteta thaj te kerel pes budžeti ko strategijakere dokumentija/lokalno akcijakere planija.
- O nanipe kotar finansije (budžeti) baši e aktivitetija so trubuj te keren pes, žaj te nakhavel pes odolesar so ko avutno vakti, kana ka keren pes e avutne strategijakere dokumentija, baši sakova jekh aktiviteti ulavde te kerel pes thaj te definirinel pes e finansijakiri struktura thaj te arakhel pes haing kotar ka len pes finansije. Dela pes rekomandacija e finansijakere hainga te šaj te diverzificirinen pes. Ko jekh vakti, dela pes rekomandacija te kerel pes avrutni ekspertiza, te šaj e proektija te keren pes pali akija ekspertiza.
- Dela pes rekomandacija te ikerel pes dži ko principi baši pprogresivno realizacija ko napija so trubuj te keren pes ko strategijakere dokumentija/lokalno akcijakere planija.
- Trebno te definirinel pes e programakiri resarin ko strategijakere dokumentija so si baši formiribe, ažuriribe thaj menadžiribe e data bazencar.
- Dela pes rekomandacija te keren pes thaj te kreirinen pes data baze informacijendar thaj te kheden pes statistikane informacije resarinasar te dikhel pes si i analiza baši realiziribe e strategijaker dokumentongi bazirimi upral e faktija baši jekh kotor akale phučibendar, džikote baši javer dokumentija šaj te rodel pes kotar javer informacijengere hainga (sar misal te vakera kotar Statistikano ofisi).
- Dela pes rekomandacija te keren pes Programija baši lokalno komisijengoro butikeribe baši jekh šajipena baši e murša thaj e džuvljka thaj te kerne pes konkretno inicijativi so si teli olengere ingerencije.
- Trebno te lačharen pes e mehanizmija baši andruno maškar-sektorengoro informiribe e manušengoro so kerena buti ki komuna baši e procesija, baši lende dokumentija ko lokalno nivelo thaj baši e ingerencije so isi e komunakere adminastracija,

te šaj te keren pes lačheder servisija baši e manuša so dživdinena ki komuna. Dela pes rekomandacija te keren pes protokolija baši džanibaskoro transferi thaj menadžiribe e džanlipaja so reslja pes dži akana.

- Dela pes rekomandacija vi te keren pes protokolija te šaj te dikhel pes thaj tekerel pes moljaripe baši adava sar realizirinen pes e strategjikere dokumentija thaj e lokalno akcijakere planija ki komuna sar vi te angljarel pes e procesongoro dokumentiribe odoleja so ka lel pes unificirimi standardizacija. Dureder, dela pes rekomandacija, te šaj te kerel pes andruno thaj avrutno moljaripe baši adava sar realizirinen pes e lokalno dokumentija, agjare sar so vakerela korkoro o dokumenti, thaj baši e strategjikere dokumentija te kerel pes avrutno moljaripe.
- O tromalipe baši barabarluko dela šajipe te registririnen pes thaj te funkcionirinen buteder civilno organizacije save so protektirinen e interesen so isi nesave grupa upral kolate šaj te kerel pes diskriminacija. Dela pes rekomandacija e jkehina kotar lokalno korkorutno legaripe te keren peskere rekomandacije thaj vuže kriteriumija sar ka alusaren pes e reprezentantija ktoar e civilno organizacije thaj e partnerija ko projektongoro legaripe thaj keribe. Trebno te definirinel pes vi i procedura te alusaren pes e civilno organizacije sar partnerija, tendencijasar te heminen pes andre so bareder numero manušendar.

## **BIBLIOGRAFIJA**

Strategija baši lokalno ekonomikano buhljaribe ki komuna Prilep baši o vakti 2014-2020 berš. Šaj te arakhel pes: <http://www.prilep.gov.mk> [Lendo ko: 20 oktombri 2016].

Romengiri Strategija ki komuna Kumanovo. Šaj te arakhel pes: <http://kumanovo.gov.mk> [Lendo ko: 20 oktombri 2016].

Strategija baši multikulturakoro dijalogo ki komuna Gostivar. Šaj te arakhel pes: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Lendo ko: 22 oktombri 2016].

Lokalno Akcijakoro plani baši bukjaribe 2014-2017Šaj te arakhel pes: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Lendo ko: 21 noembri 2016].

Loklano strategija baši HIV. Достапно на: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Lendo ko: 2 noembri 2016].

Strategijakoro plani e lokalnone ekonomikano socijalno konsilosko.Šaj te arakhel pes: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Lendo ko: 2 noembri 2016].

Strategija baši ikljovibe ki rig e korupcijasar 2014-2017Šaj te arakhel pes: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Lendo ko: 2 noembri 2016].

Lokalno ternengiri strategija ki komuna Gostivar 2014-2017.Šaj te arakhel pes: <http://www.gostivari.gov.mk> . [Lendo ko: 2 noembri 2016].

Strategija baši i Komisija ko jekh šajipena baši e murša thaj e džuvlja ki komuna TetovoŠaj te arakhel pes: <http://www.tetovo.gov.mk>. [Lendo ko: 2 oktombri 2016].

Strategija baši gender jekhipi ki komuna TetovoŠaj te arakhel pes: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Lendo ko: 2 oktombri 2016].

Strategija baši marginilizirime čhave RomaŠaj te arakhel pes: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Lendo ko: 2 oktombri 2016].

Strategija baši lačheder maškarkulturakoro haljovibe ki komuna Tetovo 2015-2018 Šaj te arakhel pes: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Lendo ko: 2 oktombri 2016].

Lokalno strategija baši terne ki komuna Tetovo 2015-2020 Šaj te arakhel pes: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Lendo ko: 2 oktombri 2016].

Strategija baši policijakoro buhljaribe 2016-2020 Šaj te arakhel pes: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Lendo ko: 2 oktombri 2016].

Akcijakoro plani baši Tetovo e Strategijake žertve kotar kherutno bilačhipeŠaj te arakhel pes: <http://www.tetovo.gov.mk>. [Lendo ko: 2 oktombri 2016].

Strategija baši lacheder ikljovibe kir rig kfi komuna TetovoŠaj te arakhel pes: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Lendo ko: 2 oktovri 2016].

Strategija baši ruralno buhljaribe ki komuna Tetovo 2015-2018.Šaj te arakhel pes: <http://www.tetovo.gov.mk> . [Lendo ko: 2 oktovri 2016].

Analiza baši implementiribaskiri digra kotar o Kanuni baši jekh šajipena maškar e džuvlja thaj e murša, Ministeriumi baši buti thaj socijalno politika, Skopje, juni 2011 berš.

Analiza upral praktikano keribe e Kanuneskoro baši ačhavibe thaj arakhibe diskriminacijatar, Šelter - centri, Skopje, 2013 berš.

Bayefsky A.F., The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law, 11 Human Rights Law Journal 1, 1990berš.

ECtHR, Thlimmenos v. Greece case, Reports 2000-IV, kotar 6 aprili 2000 berš.

Kanuni baši jekh šajipena maškar e dživlja thaj murša, „Oficijalno gazeta ki RM“, 6p.6/2012. Šaj te arakhel pes:<http://www.slvesnik.com.mk>[Lendo ko: 20 juli 2016].

Kanuni baši ačhavibe thaj arakhibe diskriminacijatar, „Oficijalno gazeta ki RM“, 6p.50/2010, kotar 13 aprili 2010 berš. Šaj te arakhel pes:<http://www.mtsp.gov.mk> i <http://www.slvesnik.com.mk>. [Lendo ko: 30 avgust 2016].

Jovanovska-Brezoska, , O jekhipe sar fundavno hakaj – dikhibasar upral e praktika ko Evropakoro adalati, kris, baši manušikane hakaja ko arakhibe diskriminacijatar, Skopje, 2011 berš.

Lokalno akcijakoro plani baši jekh šajipena thaj na-diskriminacija 2015/2016 berš, komuna Bitola, 2015 berš. Šaj te arakhel pes: <http://www.bitola.gov.mk>. [Lendo ko: 5 oktovri 2016].

Akcijakoro plani baši dureder džaiibe e programongo baši HIV thaj tuberkoloza - 1 januari 2014 - 31 dekemvri 2016 berš.Šaj te arakhel pes: <http://www.bitola.gov.mk> . [Lendo ko: 5 oktovri 2016].

Strategija baši e terne ki komuna Bitola 2014-2019 годинаŠaj te arakhle pes: <http://www.bitola.gov.mk> . [Lendo ko: 5 oktovri 2016].

Strategija baši o volunterizmo ki komuna Bitola 2015-2018 berš.Šaj te arakjel pes: <http://www.bitola.gov.mk> . [Lendo ko: 5 oktovri 2016].

Strategija baši lokalno buhljaribe ki komuna Bitola baši o vakti 2014-2018 beršŠaj te arakhel pes: <http://www.bitola.gov.mk> . [Lendo ko: 5 oktovri 2016].

Strategijakoro plani baši o lokalno Ekonomikano socijalno konsili ki komuna Bitola 2013-2017 beršŠaj te arakhel pes: <http://www.bitola.gov.mk> . [Lendo ko: 5 oktovri 2016].

Lokalno akcijsko plani baši e manuša saven isi invaliditeti ki komuna Štip baši o vakti 2011/2018 berš, komuna Štip, 2011 година. Šaj te arakhel pes: <http://stip.gov.mk>. [Lendo ko: 5 noemvri 2013].

Lokalno plani baši akcija ko implementiribe e Dekadako baši e Roma ko Berovo vakteske 2012-2015, komuna Berovo, 2011 berš. Šaj te arakhel pes: <http://www.berovo.gov.mk>. [Lendo ko: 11 oktombri 2016].

Nacionalno strategija baši jekhipe ko hakaja e manušengere save si invalidija (revidirime) 2010-2018, Ministeriumi baši buti thaj socijalno politika, 2009 berš. Šaj te arakhel pes: <http://www.mtsp.gov.mk>. [Lendo ko: 18 juli 2013].

Nacionalno strategija baši čorolipaskoro harnjaribe thaj inkljovibe kotar socijalno crdipe ki rig ki Republika Makedonija 2010-2020, Ministeriumi baši buti thaj socijalno politika. Šaj te arakhel pes: [http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=BD\\_66FCC3A7FBCB47AB9150\\_CBFEC-D2C96](http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=BD_66FCC3A7FBCB47AB9150_CBFEC-D2C96). [Lendo ko: 18 juli 2013].

Poposka, Ž., Diskriminacijakiri funda ko hendikep ko maškarmutno kanuni baši manuškane hakaja, Univerziteti „Sv. Kiril thaj Metodij“ – Skopje, Legalno fakulteti, Justinijan I“, 2012 berš.

Popoka, Ž, Kadriu B., Kocevski L., Kočovska E., Analiza upral e diskriminacijakere praktike ko bujaribe thaj bujarne relacije, Polio plus, Ministeriumi baši buti thaj socijalno politika, Makedonijakoro centari baši maškarmutni kooperacija thaj i Komisija baši arakhibe diskriminacijatar, 2013 berš.

Teli-strategija baši ruralno bujaribe ki komuna Bitola 2008-2013 berš, komuna Bitola, 2008 berš. Šaj te arakhel pes: <http://www.bitola.gov.mk>. [Lendo ko: 7 noemvri 2013].

Teli-strategija baši ruralno bujaribe ki komuna Štip 2012-2017, komuna Štip, 2012 berš. Šaj te arakhel pes: <http://stip.gov.mk>. [Lendo ko: 5 noemvri 2013].

Lil baši i buti so kerela i Komisija baši relacije e komunitoncar, komuna Tearce. Turistikano Akcijsko plani baši e komune Štip thaj Karbinci 2009/13 berš, komuna Štip, 2009 година. Šaj te arakhel pes: <http://stip.gov.mk>. [Lendo ko: 5 noemvri 2013].

Programa baši energikano efektiviteti ki komuna Štip 2011 – 2016, komuna Štip, 2011 berš Šaj te arakhel pes: <http://stip.gov.mk>. [Lendo ko: 5 noemvri 2013].

Profili e komunakoro Bitola. Šaj te arakhel pes: <http://www.bitola.gov.mk>. [Lendo ko: 1 noemvri 2016].

Profili e komunakoro Gostivar. Šaj te arakhel pes: <http://www.gostivari.gov.mk>. [Lendo ko: 1 noemvri 2016].

Profili e komunakoro Štip. Šaj te arakhel pes: <http://www.stip.gov.mk>. [Lendo ko: 1 noemvri 2016].

Strategija baši lokalno ekonomikano buhljaribe ki komuna Štip 2012-2017, komuna Štip, 2012 berš. Šaj te arakhel pes: <http://stip.gov.mk>. [Lendo ko: 5 noemvri 2016].

Strategija baši gender jekhipe 2013-2020, Ministeriumi baši buti thaj socijalno politika, 2013 berš. Šaj te arakhel pes: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp> [Lendo ko: 21 oktombri 2016].

Strategija baši leipe gender responsabilno budžetiribe ki Republika Makedonija 2012-2017 Šaj te arakhel pes: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp> [Lendo ko: 23 oktombri 2016].

Operativno plani baši 2013 berš ko implementiribe e Strategijakiri baši gender responsabilno budžetiribe ki republika Makedonija 2012-2017 Šaj te arakhel pes: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp> [Lendo ko: 22 oktombri 2016].

Operativno plani baši 2015 berš baši implementiribe e Strategijakiri baši gender responsabilno budžetiribe 2012-2017 Šaj te arakhel pes: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp> [Lendo ko: 22 oktombri 2016].

Nacionalno plani baši akcija ko gender jekhipe thaj Operativno plani baši implementiribe e Nacionalno akcijakere planesko baši gender jekhipe 2012 berš Šaj te arakhel pes: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp> [Lendo ko: 21 oktombri 2016].

Nacionalno strategija baši jekhipe thaj nadiskriminiribe upral e funda kotar etnikano preperibe, berša, mentalno thaj fizikano naštipe thaj murš vaj džuvlja Šaj te arakhel pes: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp> [Lendo ko: 23 oktombri 2016].

Operativno plani (2013) baši implementiribe e Nacionalno strategijakiri baši jekhipe thaj nadiskriminacija upral e funda kotar etnikano preperibe, berša, mentalno thaj fizikano naštipe thaj berša 2012-2015 berš. Šaj te arakhel pes: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp> [Lendo ko: 23 oktombri 2016].

Nacionalno strategija baši jekhipe thaj nadiskriminacija 2016-2020 Šaj te arakhel pes: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp> [Lendo ko: 24 oktombri 2016].

Strategija baši socijalno inkluzija, socijalno arakhibe thaj čorolipaskoro harnjaribe, komuna Berovo, 2011 berš Šaj te arakhel pes: <http://www.berovo.gov.mk/images/socijalno.pdf> [Lendo ko 1 oktombri 2016].

Strategija baši lokalno ekonomikano buhljaribe ki komuna Berovo baši vakti 2014-2019 godina Šaj te arakhel pes: <http://www.berovo.gov.mk> [Lendo ko 1 oktombri 2016].

Telistrategija baši ruralno buhljaribe ki komuna Berovo 2008 – 2013 Šaj te arakhel pes: <http://www.berovo.gov.mk> [Lendo ko 1 oktombri 2016].

Strategija baši lokalno ekonomikano buhljaribe ki komuna Šuto Orizari baši vakti 2014-2020 berš Šaj te arakhel pes: <http://www.sutoorizari.gov.mk> [Lendo ko 1 oktombri 2016].

CIP - Каталогизација во публикација  
Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје

352:316.647.82(497.7)(047)

АНАЛИЗА на локалните стратешки документи од аспект на принципот на недискриминација и еднаквост / [подготвено од Жанета Попоска, Јован Ананеив, Наташа Амдију]. - Гостивар : Асоцијација за Демократски Иницијативи, 2017. - 146 стр. ; 25 см

Библиографија кон деловите. - Содржи и: Analiza e dokumenteve strategjike lokale nga aspekti i parimit të mosdiskriminimit dhe barazisë ; Analysis of the local strategic documents in the viewpoint of the non-discrimination and equality principle ; Lokalno strategijakere dokumentong analiza aspektostar katar nadiskriminacija thaj jekhipe

ISBN 978-9989-133-22-0

а) Локална самоуправа - Дискриминација - Право на еднаквост -  
Македонија - Извештаи

COBISS.MK-ID 102660362