



ПРВ КОЛЕКТИВ НА СЕКСУАЛНИ  
РАБОТНИЦИ НА БАЛКАНОТ

# СТРАТЕШКИ ПЛАН 2022-2025



ПРВ КОЛЕКТИВ НА СЕКСУАЛНИ  
РАБОТНИЦИ НА БАЛКАНОТ

# СТРАТЕШКИ ПЛАН 2022-2025

**ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ПОДДРШКА НА МАРГИНАЛИЗИРАНИ РАБОТНИЦИ  
СТАР-СТАР СКОПЈЕ**

ул. „11 Октомври“ бр. 22/2  
1000 Скопје, Р.С. Македонија  
тел/факс: + 389 2 323 24 11  
[star.contact@yahoo.com](mailto:star.contact@yahoo.com)

ноември 2021 година, Скопје  
**ревизиран ноември-декември 2023 година, Скопје**



## СОДРЖИНА

1. ВОВЕД.....	3
2. ОСНОВНИ ПОДАТОЦИ ЗА СТАР – СТАР .....	5
2.1 Основање и делување на организацијата .....	5
2.2 Организациска структура .....	6
3. ВИЗИЈА, МИСИЈА И ВРЕДНОСТИ .....	8
4. АНАЛИЗА НА КОНТЕКСТ, ПРОБЛЕМИ И ТЕОРИЈА НА ПРОМЕНИ.....	9
5. АНАЛИЗА НА ОПКРУЖУВАЊЕТО .....	12
5.1 Анализа на целни групи и примарни корисници .....	12
5.2 Анализа на засегнати страни.....	14
6. СТРАТЕШКИ ПРИОРИТЕТИ, ЦЕЛИ И РЕЗУЛТАТИ .....	20
СТРАТЕШКИ ПРИОРИТЕТ I: Застапување за унапредувањето на човековите права на сексуалните работници.....	20
СТРАТЕШКИ ПРИОРИТЕТ II: Сеопфатна поддршка за сексуално и репродуктивно здравје на сексуалните работници и унапреден пристап до социјална и правна заштита .....	22
СТРАТЕШКИ ПРИОРИТЕТ III: Одржлив развој и градење на капацитетите на организацијата и заедницата .....	23
7. МОНИТОРИНГ И ЕВАЛУАЦИЈА НА ПОСТИГНУВАЊА .....	26
8. МОБИЛИЗАЦИЈА НА РЕСУРСИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА СТРАТЕГИЈАТА .....	27
9. ЛИСТА НА ПРИЛОЗИ.....	28
Прилог 1. Листа на проекти 2022-2023 .....	29
Прилог 2. Работен план за 2024 .....	30

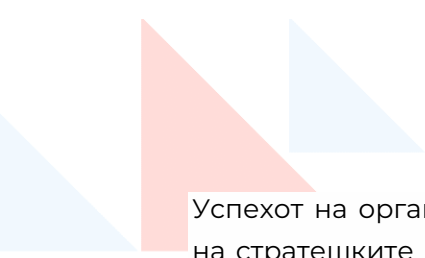
## 1. ВОВЕД

СТАР-СТАР како колектив предводен од заедницата на сексуални работници во Северна Македонија цврсто верува дека организациите кои ги претставуваат маргинализираните заедници имаат можност да направат вистински промени и да имплементираат одржливи интервенции во насока на подобрување на состојбата со основните човекови права и слободи, како основни принципи на демократско и праведно општество. Овој стратешки план, внимателно развиен од страна на извршната канцеларија на СТАР-СТАР под водство на Програмскиот раководител и менторство од надворешен експерт за организациски развој, а со целосна вклученост на сексуалните работници од три региони во земјата, е организациската заложба која ги определува стратешките приоритети, цели и интервенции во периодот 2022-2025 година. Сепак, овој стратешки план е само рамка водилка и претставува жива материја која дополнително ќе се развива и унапредува согласно потребите на заедницата и развојот на организацијата. Успешното спроведување на предвидените интервенции и остварувањето на целите и резултатите бара сериозен влог во процесите на планирање и дизајн на стратешките активности. Поставувањето на точно утврден процес и методолошки пристап кон стратешкото планирање овозможува поголем успех, позначајно влијание врз промените и нивна одржливост.

Затоа, во процесот на стратешко планирање на СТАР-СТАР беа спроведени повеќе активности кои обезбедија основа за вклучување на повеќе засегнати страни, а најмногу на заедницата на сексуалните работници. Со менторска поддршка беше изработен работен план со кој беа определени работниот тим и беше поставена основата на стратешкиот план со предвидените активности, одговорни лица и роковите за изработка. Во рамки на стратешкото планирање беа спроведени консултации со заедницата од Скопје и од другите градови за нивните потреби, проблеми и предизвици, беа изработени SWOT анализи, како и анализа на засегнати страни користејќи различни алатки за прибирање на информации и искуства. Од прибраните информации, СТАР-СТАР за прв пат ја разви својата теорија на промени детално прикажана во стратешкиот план врз чија основа беа идентификувани стратешките приоритети, целите и интервенциите кои организацијата ќе ги спроведува во периодот 2022-2025 година.

Стратешкиот план се работеше во октомври и ноември 2021 година, а се ревидираше во ноември и декември 2023 година со фасилитација од страна на експерт за организациски развој.

Соодветното планирање на организациската насока на делување во идниот период, освен адресирање на потребите на заедницата, ќе придонесе и кон зголемување на ефикасноста и ефективноста во искористувањето на организациските ресурси за постигнување на најдобри резултати и промени со што поголемо влијание.



Успехот на организацијата, освен со остварување на предвидените цели во рамки на стратешките приоритети се мери и со обезбедената одржливост на резултатите преку трајните промени кои придонесуваат за подобар живот на заедницата, почитување на нивните човекови права и слободи.

Доброто стратешко планирање предвидува сериозен пристап кон обезбедување на одржливост на тие промени и овозможува развој на заедницата која е способна сама да ги фасилитира промените кои ѝ се потребни.

Во продолжение, СТАР-СТАР ги прикажува заложбите за промените кои ги бара заедницата на сексуалните работници, пристапот во нивната имплементација и предвидените цели, резултати и интервенции за периодот 2022-2025.

## 2. ОСНОВНИ ПОДАТОЦИ ЗА СТАР – СТАР

### 2.1 Основање и делување на организацијата

**Здружението за поддршка на маргинализираните работници СТАР-СТАР Скопје** е основано во 2010 година и претставува прв и единствен облик на самоорганизирање на заедницата на сексуални работници во Република Северна Македонија и на Балканот. Препознаени како **СТАР - Прв колектив на сексуални работници на Балканот**, повеќе од 10 години СТАР-СТАР се залага за застапување и промовирање на правата на сексуалните работници во социјалниот, здравствениот и правниот систем на државата.

Од 2007 до 2010 година, СТАР-СТАР претставува активистичко движење на група млади луѓе со една заедничка цел – унапредување и промоција на правата на сексуалните работници во земјата, притоа активно вклучувајќи ги лицата кои се занимаваат со сите форми на сексуална работа во имплементација на активностите на движењето. Со цел да ја промовира важноста на граѓанскиот сектор во процесите за демократски развој и управување, кон средината на 2010 година СТАР-СТАР поднесе иницијатива за влез во Централниот регистар. На 25.05.2010 година движењето на СТАР-СТАР е заведено во Централниот регистар како Здружение за поддршка на маргинализираните работници СТАР-СТАР. Во 2011 година, во соработка со блиски партнерски организации и поддржувачи, СТАР-СТАР почна да работи на организацискиот развој, да ги зајакнува организациските капацитети и да ја мобилизира заедницата. Со матично седиште во Скопје, СТАР-СТАР започнува со мобилизација на сексуалните работници низ повеќе региони во Република Северна Македонија, поддржувајќи ги локалните лидери и зајакнувајќи ги членовите на заедницата и во други градови како Струмица, Гостивар, Тетово и Струга. Настојувајќи да создаде поволна средина за растење и унапредување на заедницата, ги вклучува сите сексуални работници во своите активности, без оглед на нивниот пол, род, сексуална ориентација, етничко потекло, верска припадност, социјален или работен статус.

Со цел подобро програмирање и координирање на работата на СТАР-СТАР, а во насока на зајакнување и унапредување на застапувањето за сексуалните работници пред институциите и засегнатите страни базирано на докази, во 2016 година започнуваат процесите за прибирање на податоци, искуства и информации од заедницата, како и мапирање на приоритетите, проблемите и потребите на сексуалните работници. При тоа беа спроведени бројни интервјуа, фокус групи, прашалници, проценки, анализи и истражувања кои ги одредија стратешките приоритети и насоки за идниот период.

Денес, СТАР-СТАР е активен чинител во граѓанскиот сектор промовирајќи ги своите аспирации на национално и меѓународно ниво, придонеси и потреби со стремеж за праведно општество кое знае да ги препознае, прифати и почитува различностите и обезбедува еднаков третман за сите.

СТАР-СТАР и сексуалните работници веруваат дека почитувањето на основните човекови права и слободи и правото на слободен избор на професија се основните принципи за здраво, толерантно и демократско општество.

СТАР-СТАР е гласот на сексуалните работници во Република Северна Македонија.

Главни цели и полиња на делување на организацијата се:

- Застапување и вклучување на заедницата во унапредувањето на човековите права на сексуалните работници и зголемување на видливоста на сексуалната работа во општеството;
- Овозможување еднаков пристап до социјална и правна заштита и унапредување на сексуалното и репродуктивното здравје и грижа за сексуалните работници;

## **2.2 Организацииска структура**

Здружението за поддршка на маргинализираните работници СТАР-СТАР Скопје го управуваат членовите преку репрезентативни органи како и ад-хок тела создадени според потребите на СТАР-СТАР, а во согласност со Статутот на Здружението и Законот за здруженија и фондации.

Работата на СТАР-СТАР е јавна. Истата се обезбедува со редовно информирање на членовите за сите аспекти на функционирањето на организацијата. СТАР-СТАР има организациска структура и Кодекс за отчетно и транспарентно работење и управување, кои обезбедуваат ефективна внатрешна и надворешна отчетност кон членовите и сите други заинтересирани страни.

Органи на СТАР-СТАР како Здружение се:


### **Собрание**

Собранието е највисок орган и него го сочинуваат сите членови кои пристапиле кон членство во Здружението поднесувајќи Пристапница за членство од редовите на заедницата, а одлуките се носат со јавно гласање, обезбедувајќи на овој начин максимална вклученост на членството и транспарентност во носењето на одлуките.

Собранието својата работа ја извршува на редовни седници кои се одржуваат по потреба, а најмалку еднаш годишно, на почетокот на тековната година за претходната година, но не подоцна од месец март во следната година. Членовите на Собранието имаат права и обврски утврдени со член 21 од Статутот на Здружението.

Собранието од своите редови избира Претседател на Здружението кој е законски застапник и на чиј предлог, Собранието бира Управен одбор. Претседателот има мандат во времетраење од четири (4) години со право на повторен избор или сè додека Собранието не избере нов претседател на Здружението.

Здружението има изготвено Деловник за работа на Собранието кој произлегува од Статутот на Здружението.



## **Претседател/-ка**

Претседателот е застапник по закон на Здружението. Претседателот на Здружението е претседател на Собранието.

Претседателот има мандат во времетраење од четири (4) години со право на повторен избор или се додека Собранието не избере нов претседател на Здружението. Претседателот се именува и разрешува од Собранието на Здружението. Избор на претседател на Здружението се спроведува по пат на Јавен повик објавен на веб-страницата на Здружението најмалку седум (7) дена пред одржување на изборна седница. Претседателот на Здружението ги има правата и обврските утврдени со член 28 од Статутот на Здружението.

## **Управен одбор**

Управниот одбор е колективен извршен орган од 5 членови со мандат од четири (4) години, кој бира Претседател на Управниот одбор од своите редови. Здружението води утврден процес за номинација, селекција и избор на членови на Управен одбор. Овој процес се базира на принципите на партиципативност и инклузивност и е во согласност со законските барања, Статутот на Здружението и општо прифатените практики за управување во граѓански организации.

Здружението за работата на Управниот одбор има определено надлежности и задолженија и начин на работа кои произлегуваат од Статутот на Здружението, а се прилагодени на организациската култура и практиките на работа на СТАР-СТАР. Членовите на Управниот одбор и персоналот на Здружението се запознаени и го следат процесот на внатрешна комуникација помеѓу управните и извршните нивоа на Здружението.

Седниците на Управниот одбор се одржуваат по потреба, а најмалку еднаш во тромесечие - четири пати годишно. Со седниците на Управниот одбор раководи претседателот на Управниот одбор. За својата работа, Управниот одбор одговара пред Собранието на Здружението.



### 3. ВИЗИЈА, МИСИЈА и ВРЕДНОСТИ

#### Визија:

СТАР-СТАР се залага за свет без насилство во кој сексуалните работници слободно живеат и работат, а почитувањето на основните човекови права и слободи се основни принципи на демократско и праведно општество.

#### Мисија:

СТАР-СТАР е колектив предводен од сексуални работници кој истите ги мобилизира за нивно активно учество во процесите на креирање политики и практики кои ја третираат сексуалната работа, а заедно со засегнатите страни врши следење на нивното спроведување за да обезбеди доследно почитување на сите човекови права и слободи на сексуалните работници.

#### Вредности:

- СТАР-СТАР ги мобилизира и интегрира сексуалните работници во процесот на градење на капацитетите и организацискиот раст и развој;
- Вклученост на сексуалните работници во процесите на креирање политики и донесување одлуки на сите организациски нивоа;
- Солидарност со сите кои ги делат истите заложби, принципи и вредности во процесот на креирање демократско и отворено општество;
- Транспарентност во однос на постоење механизми кои подразбираат отвореност и отчетност во рамки на организациските принципи, програми и активности;
- Вмрежување и партнерство со споделување на правата, обврските и одговорностите за постигнување заеднички цели;
- Видливост преку јавно делување во граѓанското општество.

## 4. АНАЛИЗА НА КОНТЕКСТ, ПРОБЛЕМИ И ТЕОРИЈА НА ПРОМЕНИ

Во изминатите неколку години на глобално и национално ниво сведоци сме на значајни поместувања во политиките кои водат кон загрижувачки уназадувања и ограничувања на човековите права на маргинализираните заедници и на демократски процеси. Несигурноста, дигиталната небезбедност и стравот кои на глобално и национално ниво ја карактеризираат атмосферата и искуството на различни популации и во различни региони дополнително се испреплетува со сè позасилениот пораст на нелибералните идеологии, авторитарните лидери, политичката апатија, антидемократските и анти-родови движења кои претставуваат сериозна закана врз веќе постигнатиот прогрес во почитувањето на човековите права во многу земји вклучително и Република Северна Македонија. Фундаменталните слободи како слободниот говор и правото на здружување, медиумската слобода, владеењето на правото и родовата еднаквост се под засилена закана.

И покрај досегашните заложби на СТАР-СТАР во насока на подобрување на општествениот контекст во кој живеат и работат сексуалните работници, како и борбата за заштита на нивните човекови права, сексуалните работници во Северна Македонија сè уште се соочуваат со бројни проблеми кои доведуваат за нивната маргинализација и ги прават ранлива категорија на граѓани. Преку стратешкото планирање и во консултација со заедницата, а потврдено со бројните организациски и граѓански истражувања, СТАР-СТАР лоцираше повеќе проблематични области на кои ќе се посвети во идниот стратешки период со цел унапредување на статусот на сексуалните работници преку активности, интервенции и алатки за активна граѓанска вклученост кои ќе придонесат кон развојот на демократско и праведно општество во кое се почитуваат сите човекови права и слободи на женските, машките и трансродовите сексуални работници.

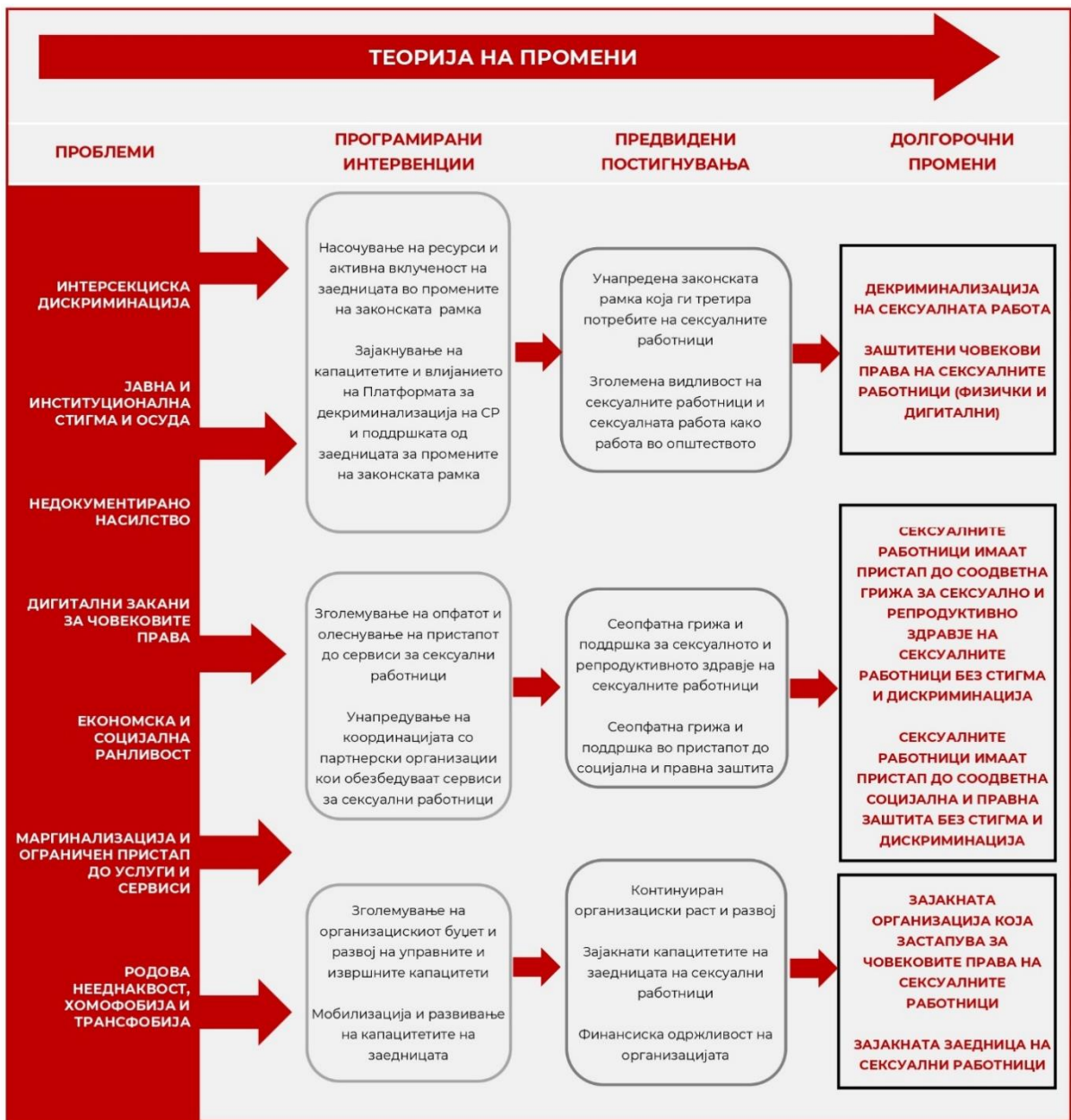
Сексуалните работници во Северна Македонија се една од најмаргинализираните категории на граѓани, кои се соочуваат со **повеќеслојна дискриминација и осуда** кои пак водат кон **насилство и прекршување на нивните основни човекови права**. Најчесто поради јавната и институционалната стигма поврзана со сексуалната работа, насилството врз сексуалните работници поминува недокументирано и непроцесирано и сексуалните работници немаат доверба во институциите. Дополнително, поради конзервативните и застарени општествени вредности кон сексот и човековите тела, сè уште постои **родова нееднаквост, хомофобија и трансфобија** кои интерсекциски се испреплетуваат со дискриминацијата кон сексуалните работници со различни идентитети. Непризнавањето на сексуалната работа како труд и занимање преку одземање на основниот човек императив за интегритетот над сопственото тело води кон **економска и социјална ранливост на сексуалните работници**, а нивната маргинализација го отежнува пристапот до пазарот на трудот и ја загрозува нивната егзистенција, но и на нивните семејства. Дополнително стигмата и дискриминацијата ги оддалечува сексуалните работници од редовната здравствена заштита, а особено од јавните сервиси и услуги за

сексуално и репродуктивно здравје кои поради видот на работата се повеќе од неопходни. Сексуалната работа по слободен избор не е исто со трговијата на луѓе и принудна проституција кои како општествени проблеми бараат сериозен пристап и политики. Сепак, тековните политики и закони не прават разлика кон сексуалните работници кои доброволно и по слободен избор одлучиле да се занимаваат со сексуална работа, со што таквиот пристап **ги криминализира** и ги отфрла од системот на **правна и социјална заштита**. Поради тоа сексуалните работници лесно стануваат предмет на физичка и сексуална злоупотреба од страна на нивните клиенти, партнери или членови на семејство, полицијата, па дури и на интернализирано насилство.

Како друг проблем кој се јавува во последно време е дигиталната небезбедност, односно ширење на омраза и закани на социјалните мрежи што дополнително влијае на ранливоста на сексуалните работници. Иако дигиталните услуги и платформи може да имаат одреден потенцијал за подобрување на животот на сексуалните работници, тие исто така отворија нови **предизвици поврзани со дигиталната безбедност**. Сексуалните работници се соочуваат со високи нивоа на цензура на платформите на социјалните медиуми поради нивниот идентитет како сексуални работници, каде што нивната содржина се отстранува и сметките се често забранети. Понови и поскриени начини на исклучување, како што се забрани во сенка (профилите или одредена содржина што ја објавуваат сексуалните работници се помалку видливи) се наметнуваат на сексуалните работници на главните социјални мрежи. Влијанието на **онлајн цензурата и дискриминацијата на дигиталните платформи** и услуги врз сексуалните работници, исто така ги таргетира сексуалните работници преку употреба на алгоритми кои можат да детектираат останати лични идентификациски податоци и информации за сексуалните работници.

Врз основа на проблемите со кои се соочуваат сексуалните работници, СТАР-СТАР ќе го насочи своето делување кон три клучни стратешки приоритети во периодот 2022-2025 кои ќе придонесат кон решавање или намалување на проблемите. Секој од овие стратешки приоритети се фокусира кон неколку резултати кои организацијата има за цел да ги постигне преку спроведување на низа активности, интервенции и процеси во рамки на своите програми.

За таа цел СТАР-СТАР за прв пат ја разви својата теорија на промени која претставува генерален графички приказ и појаснување за тоа зошто се потребни промени, на кој начин ќе се случат и како промените ќе придонесат кон решавањето на проблемите на женските, машките и трансродовите сексуални работници. Подолу е прикажан графичкиот приказ на теоријата на промени.



## 5. АНАЛИЗА НА ОКРУЖУВАЊЕТО

### 5.1 Анализа на целни групи и примарни корисници

Примарните корисници, односно целните групи на СТАР-СТАР се мапирани преку консултација со заедницата, како и на ниво на управните и извршните структури на организацијата. При тоа имајќи ја предвид родовата нееднаквост, СТАР-СТАР определи специфични потреби и проблеми за различни категории на заедницата за кои има развиени програми, интервенции и активности во изминатиот период, а дополнително ќе се фокусира во идниот стратешки период. Примарни засегнати страни кои директно ги чувствуваат ефектите и придобивките од делувањето на организацијата се:

- Жени сексуални работнички;
- Мажи сексуални работници и
- Трансродови сексуални работници/-чки.

Дополнително поради различните идентитети, карактеристики, потреби и предизвици, СТАР-СТАР мапираше повеќе интерсекциски области кои подетално ги опишуваат и определуваат целните групи како примарни корисници. Такви карактеристики се:

- возраст
- етничка припадност
- сексуална ориентација
- употреба на дрога
- работа на отворена или затворена сцена и
- мигрантски статус.

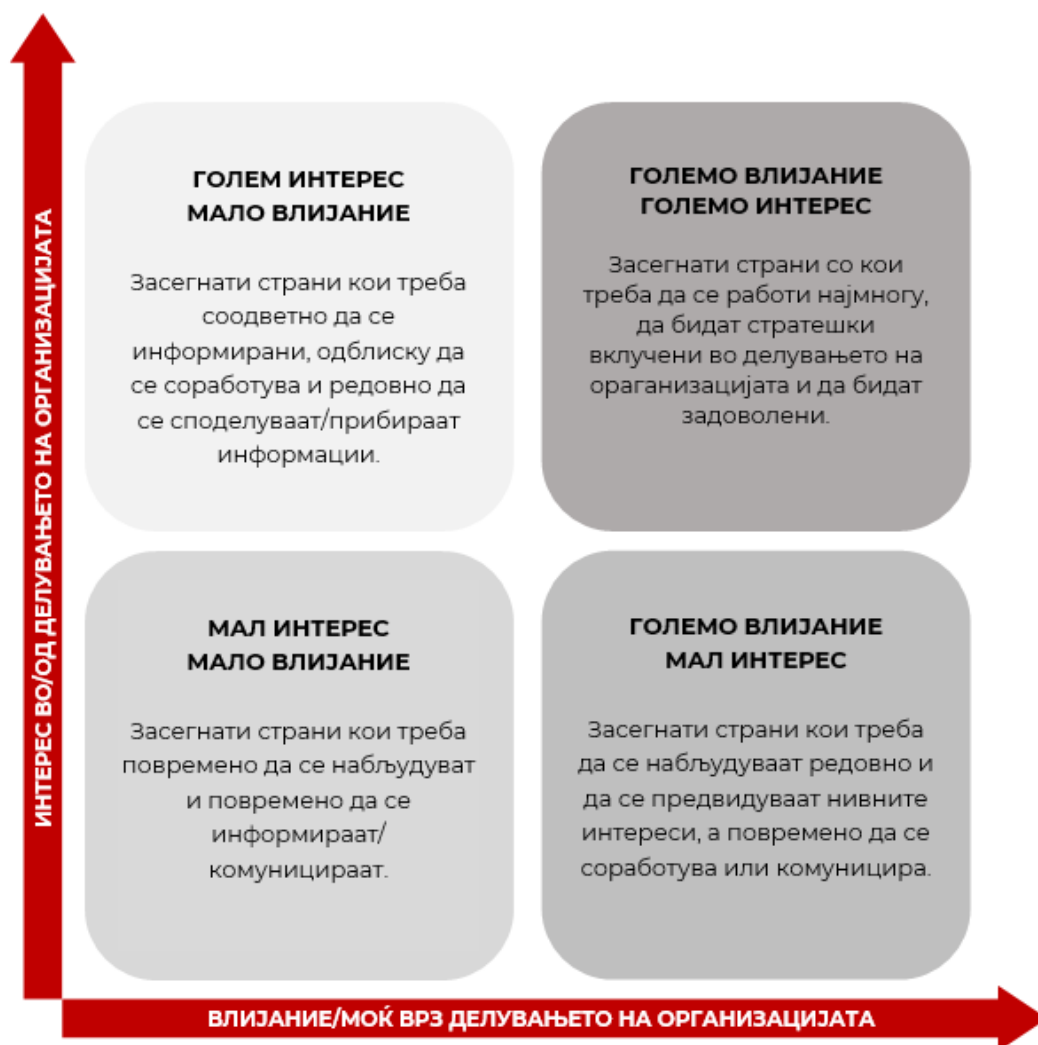
Анализата на целните групи, спроведена преку консултативни средби со лица од заедницата во Скопје, Гостивар и Струмица ги сумираше карактеристиките, потребите, проблемите и предизвиците на одделните целни групи кои се прикажани во следната табела.

ПОТРЕБИ/ПРОБЛЕМИ	КАРАКТЕРИСТИКИ	ПРЕДИЗВИЦИ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Насилство и злоупотреба од страна на клиенти, полициски службеници, дилери, членови на семејство;</li> <li>- Потреба за осигурување на нивната лична безбедност (од кражби, следење, демнење и вознемирување во живо и онлајн, уцени и др.);</li> <li>- Потреба за надградување или развој на вештини за преговарање, проценка на клиенти, вештини за лична заштита/самоодбрана;</li> <li>- Потреба од социјална заштита и пристап и придружба до социјални услуги;</li> <li>- Потреба за финансиско зајакнување/обезбедување редовна егзистенција;</li> <li>- Потреба за специфични и сензитивизирани здравствени услуги, особено за трансродовите СР;</li> <li>- Потреба да се зајакнат членовите на заедницата кои можат да бидат едукатори и медијатори при пристап до услуги;</li> <li>- Потреба од мобилизирање на нови и зајакнување на постоечките лидери од заедницата;</li> <li>- Потреба да се подобрат и зајакнат односите во заедницата преку социјализација и заеднички активности;</li> <li>- Потреба за едукација и поимање на концептите за согласност и доброволност при нудење на услугите;</li> <li>- Потреба од едукација за заштита на дигиталните права;</li> <li>- Недостапност на СР кои се со привремен/нерешен престој во државата;</li> <li>- Зголемување на влијанието на антиродовите движења и верските заедници.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Најчесто се наоѓаат во економски, безбедносен, здравствен и социјален ризик;</li> <li>- Работат во тајност поради страв од јавна осуда, стигма и дискриминација, срам од околината и семејството;</li> <li>- СР кои имаат различна сексуална ориентација или родов идентитет се двојно или повеќе слојно жртви на стигма и дискриминација;</li> <li>- Сексуалната работа е единствен извор на егзистенција за најголемиот дел од заедницата;</li> <li>- Интернализирана (внатрешна) дискриминација;</li> <li>- Меѓусебна конкуренција поради мали и затворени сцени и кругови;</li> <li>- Дел се со ограничена писменост и ограничени вештини;</li> <li>- Дел од лицата во заедницата се зајакнати или фин. стабилни, не согледуваат (краткорочни или долгорочни) бенефит од делувањето на организацијата.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Да се подобрат меѓучовечките односи/несогласувања помеѓу дел од членовите на заедницата и помеѓу подгрупите во заедницата;</li> <li>- Интернализирана/внатрешна дискриминација;</li> <li>- Мобилизација без инсентив;</li> <li>- Да се едуцираат за сопствените човекови права при контакт со полиција и институции;</li> <li>- Да се едуцираат за дигиталните права при нудење на онлајн сексуални услуги;</li> <li>- Мотивација за документирање, пријавување и истрајност во водење на случаи и постапки;</li> <li>- Справување со дезинформации за заедницата;</li> <li>- Растечка политичка поддршка за нордискиот модел за криминализација на клиенти.</li> </ul>

## 5.2 Анализа на засегнати страни

Секоја организација има долга листа на засегнати страни кои на некој начин се засегнати од нејзиното делување. Дел од овие засегнати страни имаат интерес, моќ и влијание да го блокираат работењето на работата или да придонесат кон напредок во делувањето на организацијата. Дел од нив може да имаат позитивен или негативен интерес кон работата на организацијата, а дел од нив може воопшто да не се интересираат. Со помош на координатна мапа на засегнатите страни, организацијата може да ги мапира и да ги класифицира засегнатите страни врз основа на моќта што тие ја имаат врз делувањето и работењето на организацијата, како и врз основа на тоа каков интерес имаат од успехот на организацијата. Со ова се одредува кои се засегнатите страни, колкава вклученост, каков однос и комуникација организацијата треба да вложи кон нив во насока на остварување на стратешките цели.

Позицијата на засегнатите страни во координатна мапа го определува односот и комуникацијата кои треба да се градат, развиваат или одржуваат со засегнатите страни, степенот на вклученост во делувањето на организацијата и насоката во која се програмирани организациските цели, интервенции и активности.



<b>ЗАСЕГНАТА СТРАНА</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Улога</b> на засегнатата страна во областите на делување на СТАР-СТАР</li> <li>- Специфични стратегии, регулативи во чија изработка или <b>надлежност</b> е вклучена засегнатата страна</li> <li>- Клучна <b>релација</b> на СТАР-СТАР со засегнатата страна</li> </ul>	<b>ВАЖНОСТ /ИНТЕРЕС</b>	<b>ВЛИЈАНИЕ</b>
<b>Министерство за здравство</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Надлежно за здравствени политики поврзани со сексуално и репродуктивно здравје,</li> <li>- Ја спроведува и носи Националната програма за превенција ХИВ, и</li> <li>- Партнер, донатор на СТАР-СТАР (соработка).</li> </ul>	СРЕДНА ВАЖНОСТ	ГОЛЕМО ВЛИЈАНИЕ
<b>Национална комисија за ХИВ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Советодавно тело за политики поврзани со ХИВ,</li> <li>- Ја креира Националната програма за превенција од ХИВ, и</li> <li>- Партнер, покана за членство до СТАР-СТАР (соработка).</li> </ul>	ГОЛЕМА ВАЖНОСТ	ГОЛЕМО ВЛИЈАНИЕ
<b>Платформа за одржливост на сервисите за ХИВ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Застапува за клучни популации и политики за ХИВ и СРЗ,</li> <li>- Вклученост во креирањето на политиките и програмите, и</li> <li>- Активно членство и вклученост на СТАР-СТАР (соработка).</li> </ul>	ГОЛЕМА ВАЖНОСТ	ГОЛЕМО ВЛИЈАНИЕ
<b>УНФПА МК</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Надвладина агенција во полето на СРЗ,</li> <li>- Влијание врз националните политики,</li> <li>- Обезбедува поддршка и ресурси кај недостатоците во јавниот систем, и</li> <li>- Партнер, поддржувач, повремен донатор на СТАР-СТАР (одлична соработка).</li> </ul>	СРЕДНА ВАЖНОСТ	СРЕДНО ВЛИЈАНИЕ
<b>Министерство за внатрешни работи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Надлежно за безбедноста на сите граѓани и заштита на маргинализираните заедници,</li> <li>- Го спроведува Законот за прекршоци против ЈРМ (ЗПЈРМ),</li> <li>- Ја формира/надгледува работната група за измени на ЗПЈРМ. и</li> <li>- Одлучувач (воспоставена почетна соработка).</li> </ul>	СРЕДНА ВАЖНОСТ	ГОЛЕМО ВЛИЈАНИЕ



<b>Министерство за правда</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Надлежно за носење на правната регулатива и позитивна правна легислатива (закони),</li> <li>- Го носи/спроведува Кривичниот законик,</li> <li>- Учествува/координира работна група за измени и дополнувања на Кривичниот законик (надгледувано од ОБСЕ), и</li> <li>- Одлучувач (воспоставена почетна соработка).</li> </ul>	<p>СРЕДНА ВАЖНОСТ</p>	<p>ГОЛЕМО ВЛИЈАНИЕ</p>
<b>Министерство за труд и социјална политика</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Надлежно за работните односи и права на работниците, социјалната политика и заштита, унапредувањето на родовата еднаквост,</li> <li>- Учествува во процесите за декриминализација на сексуалната работа и признавање на сексуалната работа како работа, и</li> <li>- Одлучувач (воспоставена почетна соработка).</li> </ul>	<p>СРЕДНА ВАЖНОСТ</p>	<p>ГОЛЕМО ВЛИЈАНИЕ</p>
<b>Народен правобранител</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Независен орган за заштита на човековите права,</li> <li>- Дава предлози, совети, соработува, едуцира и дејствува во насока на остварување на правата на граѓаните врз основа на Уставот на РСМ и презема акции и мерки за заштита на принципот на недискриминација, и</li> <li>- Советодавна поддршка (воспоставена почетна соработка).</li> </ul>	<p>СРЕДНА ВАЖНОСТ</p>	<p>ГОЛЕМО ВЛИЈАНИЕ</p>
<b>Платформа за декриминализација на сексуалната работа (ХОПС и Коалиција Маргини)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Застапува во име за законските измени во ЗПЈРМ и Кривичниот законик,</li> <li>- Членови на платформата (правници и лица од заедницата) се вклучени во процесите за измени и дополнувања на релевантните закони, и</li> <li>- Одлична соработка и поддршка.</li> </ul>	<p>ГОЛЕМА ВАЖНОСТ</p>	<p>СРЕДНО ВЛИЈАНИЕ</p>
<b>Комисија за спречување и заштита од дискриминација</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Независен орган кој постапува по претставки, дава мислење и препораки за конкретните случаи на дискриминација,</li> <li>- Го надгледува спроведувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација, и</li> <li>- Неформална комуникација, треба да се зголеми соработката.</li> </ul>	<p>ГОЛЕМА ВАЖНОСТ</p>	<p>СРЕДНО ВЛИЈАНИЕ</p>
<b>Локални самоуправи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Спроведуваат политики и програми на локално ниво,</li> <li>- Засегнати локални самоуправи (Град Скопје, Струмица и Гостивар), и</li> <li>- Локална стратегија за заштита од ХИВ</li> <li>- Воспоставена соработка, потребно е да се формализира и унапреди.</li> </ul>	<p>ГОЛЕМА ВАЖНОСТ</p>	<p>МАЛО ВЛИЈАНИЕ</p>

<p><b>Традиционални медиуми</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ја информираат јавноста за важни општествени и политички случувања, креираат и влијаат на јавното мислење,</li> <li>- Опфатени со Закон за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги, ја промовираат слободата на изразување, транспарентноста и отчетноста, и</li> <li>- Воспоставена соработка и комуникација, потребна е стратегија за комуникации со традиционални медиуми.</li> </ul>	<p>ГОЛЕМА ВАЖНОСТ</p>	<p>ГОЛЕМО ВЛИЈАНИЕ</p>
<p><b>Онлајн медиуми</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ја информираат јавноста за важни општествени и политички случувања, креираат и влијаат на јавно мислење,</li> <li>- Не се опфатени со Закон, генерираат профит и сензационализам, партиски/политички зависни во најголема мера,</li> <li>- Постојат независни онлајн/дигитални медиуми, и</li> <li>- Воспоставена соработка и комуникација, потребна е стратегија за комуникации со онлајн медиуми (портали, онлајн ТВ, подкасти и сл.).</li> </ul>	<p>ГОЛЕМА ВАЖНОСТ</p>	<p>ГОЛЕМО ВЛИЈАНИЕ</p>
<p><b>Донатори и фондации</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ја финансираат и поддржуваат работата на организацијата,</li> <li>- Делуваат согласно донаторски политики, програми и приоритети во повеќе области (заштита на ЧП, заштита на права на СР, зајакнување на маргинализирани заедници),</li> <li>- Одличен однос и соработка, и</li> <li>- Потребно е зголемување на диверзитетот и воспоставувањето на пишана процедура за планирање и подготовка на проектни предлози.</li> </ul>	<p>ГОЛЕМА ВАЖНОСТ</p>	<p>ГОЛЕМО ВЛИЈАНИЕ</p>

### 5.3 Анализа на силни и слаби страни, можности и закани

#### ГЕНЕРАЛНА SWOT АНАЛИЗА (28.10.2021, ревидирана 20.11 2023)

СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБИ СТРАНИ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Единствен колектив на сексуални работници во С. Македонија;</li> <li>• Препознаена како организација предводена од заедницата на сексуални работници на национално и меѓународно ниво;</li> <li>• Опфатени заедници на сексуални работници во Скопје;</li> <li>• Вмреженост и активна вклученост во разни локални, регионални и меѓународни коалиции, мрежи, иницијативи, платформи, итн.;</li> <li>• Развиена неформална мрежа од домашни и меѓународни соработници (организации, активисти, даватели на услуги, консултанти, експерти, добавувачи и сл.);</li> <li>• Проширена донаторска мрежа и поддршка и добра репутација кај донаторите;</li> <li>• Јавна препознатливост во пошироката јавност со настаните/кампањите што ги спроведува (Маршот на црвените чадори и Red Light District);</li> <li>• Добра соработка со традиционални и дигитални медиуми;</li> <li>• Одличен работен простор (локација, опременост);</li> <li>• Добар тим, составен од поединци со развиени капацитети од различни области (комплементарни вештини и знаење) и развиен органограм;</li> <li>• Воспоставени процедури за административно и финансиско работење;</li> <li>• Воспоставен пишан Правилник за набавки;</li> <li>• Воспоставена пишана процедура за членување во организацијата- Протокол за членство;</li> <li>• Воспоставен пишан Кодекс за отчетно и транспарентно работење и управување;</li> <li>• Воспоставен Деловник за работа на Собранието на организацијата;</li> <li>• Развиени референтни листи (TOR) за Претседател и членови на Собранието и Управен Одбор на организацијата;</li> <li>• Усогласност на политиките на организацијата со Законот за заштита на личните податоци;</li> <li>• Развиена официјална пишана позиција на организацијата за сексуалната работа и за прашања поврзани со декриминализацијата на сексуалната работа.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Недоволен континуитет на активности и вклучување на заедницата како и обезбедување на финансиска одржливост на регионално ниво;</li> <li>• Слаб опфат на сексуални работници со привремен престој во државата;</li> <li>• Вештини и знаење кај лидери во заедницата (за застапување, јавни настапи, странски јазик – англиски и др.);</li> <li>• Дел од членовите на тимот не се во можност да донесуваат одлуки на дневна база (проблем со микроменаџирање);</li> <li>• Нарушени односи помеѓу дел од членовите на заедницата кои влијаат на нивната мобилизација;</li> <li>• Недоволна вклученост на лица од заедницата во јавни активности;</li> <li>• Не е развиена пишана Стратегија за комуникации;</li> <li>• Не постои стратешки донаторски партнер;</li> <li>• Неконтинуирани услуги за превенција и СРЗ во други градови;</li> <li>• Слаба организациска отпорност во одговор на законите врз човековите права во дигиталната ера.</li> </ul>

## МОЖНОСТИ

- Унапредување и развој на лидерската улога во однос на процесот за декриминализација на сексуалната работа;
- Активно учество во тела за носење политики (Национална комисија за ХИВ);
- Унапредување и развој на соработката со феминистички/женски организации кои се застапуваат за признавање на сексуалната работа како труд;
- Вклучување во други програми (социјална заштита, родова еднаквост, дигитална безбедност, зелена агенда и сл.) кај нови мапирани извори на финансирање;
- Градење на капацитетите за професионално и организациско јакнење во однос на прибирање на средства и мобилизација на ресурси;
- Градење на капацитетите за професионално и организациско јакнење во однос на следење (мониторинг), евалуација и учење;
- Градење на капацитетите за професионално и организациско јакнење во однос на застапување преку учество во работни групи за измени и дополнување на законски регулативи.

## ЗАКАНИ

- Нестабилна политичка клима и корумпиран институционален систем;
- Зголемување на влијанието на антиродовите движења и верските заедници кои ги виктимизираат сексуалните работници и се против сексуалната работа;
- Растечка поддршка на нордискиот модел за криминализација на клиентите;
- Стигма и дискриминација во речиси сите сфери на општествениот, политичкиот и економскиот живот;
- Традиционален, конзервативен и популистички јавен дискурс;
- Недоволна поддршка од политичките партии;
- Министерството за здравство да го намали или прекине финансирањето на превентивната програма за ХИВ;
- Ограничени приоритети на донатори (не поддржуваат сексуална работа);
- Медиуми/новинари кои сензационалистички известуваат во традиционалните и онлајн медиуми;
- Можност од разни видови на кризи во светот;
- Миграција на членството во други земји.

## 6. СТРАТЕШКИ ПРИОРИТЕТИ, ЦЕЛИ И РЕЗУЛТАТИ

### СТРАТЕШКИ ПРИОРИТЕТ I: Застапување за унапредувањето на човековите права на сексуалните работници

#### Стратешка цел 1.1: Унапредена законска рамка која ги третира потребите на сексуалните работници

##### Резултати:

1.1.1 Изменет и дополнет член 19 од Законот за прекршоци против јавниот ред и мир.

(Сексуалната работа по слободен избор, не е прекршок)

1.1.2 Изменет и дополнет член 191 од Кривичниот законик.

(Сексуалната работа по слободен избор не е исто со проституција или сексуална експлоатација)

1.1.3 Зајакнати капацитети и влијание на Платформата за декриминализација на СР.

##### Активности:

- Анализа на податоци за документирање на случаи на прекршување на правата на СР;
  - Состаноци на претставници на Платформата со работната група за измени на Законот за прекршоци против јавниот ред и мир во Министерството за внатрешни работи и други релевантни институции и министерства;
  - Застапување за спроведување на соодветните промени;
  - Јакнење на свеста (промоција) кај заедницата и останатите засегнати страни за евентуално настанатите законски промени.
- Анализа на податоци за документирање на случаи на прекршување на правата на СР;
  - Состаноци на претставници на Платформата со работната група за измени на Кривичниот законик во Министерството за внатрешни работи и други релевантни институции и министерства;
  - Застапување за спроведување на соодветните промени;
  - Јакнење на свеста (промоција) кај заедницата и останатите засегнати страни за евентуално настанатите промени.
- Состаноци на работна група со правни експерти и сексуални работници на ниво на Платформата за декриминализација на СР;
  - Еднодневен состанок и консултација за воспоставување на подготвителна група и пишување на методологија за измени на ЗПЈРМ составена од правни експерти, сексуални работници и партнерски организации;
  - Размена на искуства со меѓународни организации и мрежи;
  - Развивање на акциски план за јакнење на капацитети на Платформата за декриминализација на СР за застапување врз основа на спроведена проценка на потребите и капацитетите на платформата за декриминализација.

## Стратешка цел 1.2: Зголемена поддршка од заедницата и зголемена видливост на сексуалните работници во општеството

### Резултати:

1.2.1 Зголемена свесност за проактивна поддршка од заедницата во делувањето на СТАР, а во насока на законските промени за декриминализација.

1.2.2 Зголемена видливост во јавноста за делувањето на СТАР.

1.2.3 Зголемена свесност и поддршка од носители на одлуки и креаторите на политики за делувањето на СТАР.

### Активности:

- Информативни средби и едукативни сесии за информирање на придобивките од промените на законот за декриминализација;

- Одржување на веб-страницата и активности на социјалните мрежи на СТАР;
- Видео активизам и дигитални акции за прибирање на средства;
- Спроведување на јавни кампањи и настани;
- Учество во јавни дебати и медиумски гостувања;
- Издавање на електронски магазин S-WORK.

- Воспоставување дијалог со политички партии;
- Организирање на студиски посети за носители на одлуки и креатори на политики.

## СТРАТЕШКИ ПРИОРИТЕТ II: Сеопфатна поддршка за сексуално и репродуктивно здравје на сексуалните работници и унапреден пристап до социјална и правна заштита

### Стратешка цел 2.1: Зголемена грижа и сеопфатна поддршка за сексуалното и репродуктивното здравје на сексуалните работници

Резултати:	Активности:
2.1.1 Зголемен и олеснет пристап до сервиси за сексуално и репродуктивно здравје за сексуални работници.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Изработка и спроведување на прашалници/евалуации за проценка на квалитет и задоволство од услуги и сервиси ( еднаш годишно);</li><li>▪ Врсничка придружба до услуги и сервиси за сексуално и репродуктивно здравје;</li><li>▪ Промовирање на нови методи за унапредување на СРЗ (женско здравје, машко здравје, здравје на трансродови лица);</li><li>▪ Реализирање на студија за пристап до ПРЕП кај сексуални работници;</li><li>▪ СПИ, гинеколошки прегледи, дерматовенеролошки прегледи, психолог обезбедени во соработка со партнерски организации.</li></ul>
2.1.2 Зголемен опфат на заедницата преку унапредени теренски активности за сексуално и репродуктивно здравје за сексуални работници.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Теренска работа (дистрибуција на кондоми, лубриканти);</li><li>▪ ХИВ тестирање и советување, самотестирање за ХИВ, гинеколошки прегледи во соработка со партнерски организации;.</li><li>▪ Врсничка едукација на терен за сексуално и репродуктивно здравје вклучително и за ПРЕП;</li><li>▪ Едукативни печатени материјали за сервиси и услуги (брошури).</li></ul>

### Стратешка цел 2.2: Зголемена грижа и подобрена поддршка во пристапот до социјална и правна заштита

Резултати:	Активности:
2.2.1 Зголемен и олеснет пристап до сервиси за социјална и правна заштита за сексуални работници.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Изработка и спроведување на прашалници/евалуации за проценка на квалитет и задоволство од услуги и сервиси (еднаш годишно);</li><li>▪ Ангажирање на социјален работник;</li><li>▪ Поддршка и мотивација за документирање на случаи за прекршување на права;</li><li>▪ Документирање на прекршување на правата на сексуалните работници;</li></ul>
2.2.2 Зголемен опфат на заедницата со врсничка поддршка во пристапот до социјална и правна заштита.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Врсничка едукација за социјална/правна заштита;</li><li>▪ Врсничка придружба до сервиси и услуги за социјална/правна заштита;</li></ul>

2.2.3 Зголемена координација со партнерски организации во обезбедување квалитетни услуги и сервиси за сексуални работници.

- Мотивирање и поддршка за пријавување и водење на случаите на прекршување на човековите права;
- Обука и вклучување на нови врснички едукатори.
- Средби помеѓу партнерски организации;
- Воспоставување на систем за евиденција на поврзување и препраќање меѓу организациите;
- Поврзување и препраќање до правни и социјални сервиси на партнерски организации;
- Вмрежување и активно членство во национални и меѓународни мрежи и конзорциуми;
- Поттикнување на меѓусекторска соработка со институции и организации за кариерен развој на маргинализирани жени.

## СТРАТЕШКИ ПРИОРИТЕТ III: Одржлив развој и градење на капацитетите на организацијата и заедницата

### Стратешка цел 3.1: Обезбедени финансиска одржливост и развој преку зголемување на разноликост и бројноста на изворите на финансирање

#### Резултати:

3.1.1 Зголемување на буџетот на организацијата за 5-10% на годишно ниво.

#### Активности:

- Проактивно следење на јавни повици на постоечки и можни донатори (мрежи и фондации);
- Развој на организациски систем за следење на апликации за прибирање на средства;
- Одржување на комуникацијата со постоечките донатори;
- Соработка со локалните власти;
- Соработка со амбасади.

3.1.2 Развиен и ставен во употреба организациски модел за подготовка и развој на проектни апликации.

- Воспоставување тим за пишување на проектни апликации;
- Организирање обука за пишување на проектни апликации;
- Развивање на систем за вклучување на заедницата во прибирањето на информации и фидбек за развој на проектни апликации (средби со заедницата за дефинирање на приоритети за кои ќе се аплицира во текот на годината).

3.1.3 Обезбедена континуирана финансиска поддршка од Министерство за здравство во рамките на Националната ХИВ програма.

- Застапување за унапредување на моделот за финансирање на ГО (состаноци, дописи);
- Развиена и поднесена проектна апликација за 2024;
- Развиена и поднесена проектна апликација за 2025.



## Стратешка цел 3.2: Континуирано унапредување на организацискиот раст и развој

### Резултати:

### Активности:

3.2.1 Зајакнати капацитетите на управните тела и органи на организацијата.

- Годишно собрание за 2023 и 2024;
- Избор на нов Управен одбор и претседател на УО 2025;
- Избор на претседател на организацијата во 2025;
- Обука за механизам за заштита од дискриминација на управните и раководните структури на организацијата;
- Проценка на капацитетите за дигитална безбедност на управните и раководните структури и обука на истите.

3.2.2 Изградени капацитети на раководните тела и извршната канцеларија (одговорно, транспарентно и отчетно финансиско работење).

- Стратешко планирање 2026-2029;
- Ревизија на правилникот за набавки на стока, добра и услуги;
- Воспоставување на пишана организациска процедура за стратешко планирање;
- Развој и воспоставување на правилник за административно и финансиско работење;
- Воспоставување на електронска архива и усогласување на електронската со физичката архива;
- Јавно објавување на извештаите од програмското и финансиското работење;
- Развој на организациска политика за заштита на лични податоци;
- Развој и интеграција на стратегија за дигитална безбедност;
- Техничка подршка за воведување на безбедна виртуелна канцеларија (опционална работа од дома).

3.2.3 Воспоставена и развиена интегрирана база на податоци.

- Ревизија на постоечка интегрирана база на податоци;
- Администрација на интегрирана база на податоци;

3.2.4 Развиена и воспоставена комуникациска стратегија.

- Ревизија на Прирачник за развој на ефективна стратегија за брендирање, промоција и маркетинг на организации 2020;
- Обука за развој на комуникациска стратегија;
- Развој на акциски план за спроведување на комуникациската стратегија.

### Стратешка цел 3.3: Изградени капацитети на заедницата на сексуални работници

Резултати:	Активности:
3.3.1 Вклучени и обучени лица во теренските активности.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Обуки за човекови права;</li><li>▪ Обуки за ХИВ и СПИ;</li><li>▪ Обуки за теренска работа и пиер едукација;</li><li>▪ Обука за комуникациски вештини за работа на терен.</li></ul>
3.3.2 Зајакнати капацитети на лидерите и заедницата од Скопје и другите градови.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Развој на програма за обука на кариерни советници;</li><li>▪ Обуки за комуникациски вештини за застапување и подигнување на јавната свест;</li><li>▪ Едукативна работилница за организацискиот став за декриминализација на сексуалната работа;</li><li>▪ Мапирање и проценка на лица од заедницата со развиени капацитети;</li><li>▪ Соработка со локални организации, донатори, локални иницијативи;</li><li>▪ Обука за механизам за заштита од дискриминација на сексуални работници лидери во заедницата;</li><li>▪ Развој на менторска програма за дигитална безбедност на сексуални работници и работилници за истите;</li><li>▪ Работилница за кариерен развој на маргинализирани жени;</li><li>▪ Воспоставување на мрежа од обучени жени – кариерни советнички.</li><li>▪ Курс за работна преквалификација во соработка со Центар за образование на возрасни и АВРСМ;</li><li>▪ Работилница за развој на вештини за пристап на пазар на труд.</li></ul>
3.3.3 Зголемена мобилизација на лица од заедницата и директна поддршка на сексуални работници.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Спроведување на хуманитарни акции и акции за донирање кон заедницата;</li><li>▪ Средби со заедницата за дефинирање на приоритети за директна помош како и за приоритети за кои ќе се аплицира во текот на годината;</li><li>▪ Активности за социјализација и мобилизација на заедницата.</li></ul>

## 7. МОНИТОРИНГ И ЕВАЛУАЦИЈА НА ПОСТИГНУВАЊА

Процесите на мониторинг и евалуација претставуваат следење, собирање и анализа на мерливите резултати кои ги мерат постигнувањата и ги опишуваат влијанијата кои ќе ги извршат спроведените активности, интервенции и програми на организацијата. Преку внимателно водење на овие процеси, организацијата може да го следи напредокот во постигнувањата во рамки на стратешките цели и приоритети. Спроведувањето на мониторингот и евалуацијата е конкретен начин на кој може да се осигураат отчетноста и транспарентноста во работењето, да се минимизира неуспех, како и да се идентификуваат лоши практики и слаби резултати. Добра стратегија за мониторинг и евалуација всушност претставува и проценка на ефективноста во работењето на организацијата.

Мониторинг или следење на работата на организацијата претставува тековен процес преку кој организацијата обезбедува редовна повратна информација за напредокот кон постигнувањето на целите. Мониторингот воедно се користи за систематско набљудување и документирање на активностите кои се спроведуваат во рамките на програмите, интервенциите и активностите кои ги спроведува СТАР-СТАР. Овој процес овозможува рутинско прибирање на информации за сите аспекти на спроведените активности и нивно тековно следење и проверка.


Мониторингот како процес е важен бидејќи обезбедува систематизирана верификација на спроведеното, ја зајакнува транспарентноста на работењето со цел легитимирање на делувањето пред засегнатите страни, отвора можност за учење и развој преку примери за добри и успешни практики и можеби најважно од се обезбедува институционална организациска меморија и документација.

Евалуација или оценување на спроведувањето на програмите, интервенциите и активностите во организацијата претставува проценка на веќе завршени или тековни интервенции за да се определи до кој степен се постигнати поставените цели и резултати. Евалуирањето исто така во голема мера придонесува во процесите на донесување на одлуки врз база на согледани искуства и извлечени поуки. Притоа, евалуацијата се одвива периодично и по потреба со цел да се направи длабинска анализа на работењето и спроведувањето на активностите.

Овој процес е важен бидејќи овозможува споредба на планираните со реалните постигнувања и дава увид во тоа како се постигнати резултатите, кои проблеми се појавиле при имплементација на планираните интервенции и како се одвивало справувањето со ризиците и заканите. Евалуацијата и следењето дава информации на управните и раководните тела за насоките на организациските политики и програми, како и за подготовка на идните стратегии.

Развојот и воведувањето на мониторингот и евалуацијата како стандардизирани организациски процеси се потребни и придонесуваат кон:

- Консолидиран извор на организациски податоци кои се показател за напредокот на организацијата;
- Организацискиот раст и развој преку искуство и учење и
- Увид во влијанието на сите засегнати страни врз работењето и успехот.



Извршната кацеларија на СТАР СТАР подготвува преглед на спроведувањето на стратешкиот план на секои шест месеци, кој го доставува до Управниот одбор. Управниот одбор го разгледува спроведувањето на Планот и утврдува насоки за негово натамошно спроведување. Спроведувањето на Стратешкиот план се следи според исполнувањето на дефинираните резултати во овој стратешки план. Исполнувањето на резултатите се следи според однапред утврден годишен план на активности во кои се дефинирани сите интервенции, нивниот статус, одговорното лице за нивно имплементирање, временската рамка и периодот на известување.

## **8. МОБИЛИЗАЦИЈА НА РЕСУРСИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА СТРАТЕГИЈАТА**

За да се овозможи континуитет на услугите кои ги пружа организацијата, да продолжи „борбата“ за декриминализација на сексуалната работа и заштита на човековите права на сексуалните работници, но и за проширување на нашите програми, потребно е да се обезбеди финансиска стабилност и одржливост. СТАР-СТАР како организација свесна за потребата да се обезбеди финансиска поддршка од страна на домашни донатори за проекти поврзани со сексуалната работа, во последно време се јавува како предизвик обезбедувањето финансиска поддршка и од меѓународните донатори. Државните институции и покрај декларираната поддршка сè уште немаат воспоставени протоколи и пракса за финансиска поддршка на граѓанските организации, а онаму каде се доделува финансиска поддршка не постои висока транспарентност на процесите. Донациите од приватните компании се добредојдени и чинат значаен удел во финансирањето на граѓанските организации, но потребно е повеќе време и работа за будење на општествената одговорност кај истите.

Покрај овие предизвици со кои се соочува СТАР-СТАР потребно е да се нагласи дека СТАР-СТАР континуирано го зголемува својот буџет, со исклучок на годините поминати во светската криза предизвикана од светската пандемија, кога се бележи пад во обезбедување на финансиите. За да може да се обезбеди финансиска одржливост и стабилност, СТАР-СТАР ќе се фокусира на:

- Градење на капацитетите на организацијата за да се постигне разновидност во обезбедувањето извори на финансирање,
- Обезбедување на средства од локалната и централната власт,
- Негување на релациите и унапредување на соработката со меѓународните донатори и потрага по нови,
- Зацврстување и унапредување на соработката со државата со цел обезбедување одржливост на сервисите за превенција на ХИВ кај клучните популации,
- Дефинирање на можностите за финансирање од други постоечки програми на ФООМ, и
- Разгледување на финансиските можности што ги нудат ИПА фондовите.



## **9. ЛИСТА НА ПРИЛОЗИ**

**Прилог 1. Листа на проекти 2022-2023**

**Прилог 2. Работен план за 2024**

## Прилог 1. Листа на проекти 2022-2023

ГОДИНА	ПРОЕКТ	ДОНАТОР/ ПОДДРЖУВАЧ
2022	Интегрирани интервенции на сексуални работници за социјална правда базирана на докази	ФООМ
	Последни чекори кон декриминализација на сексуалната работа во Република Северна Македонија	RUF
	Превенција на ХИВ кај клучните популации – програма за сексуални работници (СР), област на делување Скопје	Министерство за здравство
	Програма за ублажување на негативните ефекти од КОВИД-19 за 2022	SWAN
	Феминистичко, партиципативно, акциско истражување (FPAR) – Пристап до правда	ESWA
	Национална обука за Глобалната рамка за социјална заштита и сексуално и репродуктивно здравје и права	SWAN
2023	Грант 98775-2022	RUF
	Превенција на ХИВ кај клучните популации – програми за сексуални работници (СР) во Скопје	Министерство за здравство
	Национална имплементација на Глобалната рамка за социјална заштита и сексуално и репродуктивно здравје и права	SWAN
	Мобилизација на заедницата со цел да се надомести намаленото финансирање и родовата нееднаквост во Националните програми за ХИВ за сексуални работници во Република Северна Македонија	EKPC
	Охрабрени сексуални работници против дискриминација	МЦМС – Македонски центар за меѓународна соработка
	Отпорноста на сексуалните работници во дигиталната ера	DDP
	Кариерни ангели – иновативен модел за кариерен развој на жени во социјален ризик	US Embassy

## Прилог 2. Работен план за 2024

<b>СТАР-СТАР РАБОТЕН ПЛАН</b>	<b>почетен датум</b>
<b>ГОДИШЕН РАБОТЕН ПЛАН 2024</b>	01/01/2024

<b>ДЕЛЕГИРАН КОН:</b>	<b>краен датум</b>
<b>Претседател</b>	31/12/2024

СЦ	СР	РБ	АКТИВНОСТИ/ИНТЕРВЕНЦИИ	СТАТУС	ОДГОВОРНО ЛИЦЕ	ПОЧНУВА	ЗАВРШУВА	ДАТУМ ЗА ИЗВЕСТУВАЊЕ
<b>Министерство за здравство 2024</b>								
2.1	2.1.2	1	Теренски активности за превенција од ХИВ и промовирање на безбеден секс помеѓу сексуални работници	ЧЕКАЊЕ	Координатор за мобилизација, едукација и превенција на терен	01/2024	12/2024	секој 10-ти во месецот
	2.1.1	2	Едукативни врснички работилници за сексуални работници	ЧЕКАЊЕ	Координатор за мобилизација, едукација и превенција на терен	01/2024	12/2024	секој 10-ти во месецот

СЦ	СР	РБ	АКТИВНОСТИ/ИНТЕРВЕНЦИИ	СТАТУС	ОДГОВОРНО ЛИЦЕ	ПОЧНУВА	ЗАВРШУВА	ДАТУМ ЗА ИЗВЕСТУВАЊЕ
<b>RED UMBRELLA FUND 2024</b>								
1.2	1.2.2	9	Кампања за одбележување на 3 Март 2024;	ЧЕКАЊЕ	Координатор за комуникации	02/2024	03/2024	15.07.2024
3.2	3.2.2	10	Одржување на Годишно собрание на членовите на здружението за деловната 2023 година;	ЧЕКАЊЕ	Претседател	03/2024	03/2024	15.07.2024
1.2	/	11	Обука за развој на Комуникациска стратегија	ЧЕКАЊЕ	Програмски раководител	04/2024	04/2024	15.07.2024
	/	12	Развој на акциски план за спроведување на Комуникациската стратегија	ЧЕКАЊЕ	Координатор за комуникации	05/2024	06/2024	15.07.2024
3.3	3.3.2	13	Информативни сесии за заедницата за придобивките од декриминализацијата и промоција на Колективниот став за СР	ЧЕКАЊЕ	Координатор на терен	09/2024	11/2024	31.01.2025
1.2	1.2.2	14	Јавен настан МАРШ НА ЦРВЕНИТЕ ЧАДОРИ 2023 на 17 декември, за одбележување на Меѓународниот ден за борба против насилството врз сексуалните работници	ЧЕКАЊЕ	Координатор за комуникации	12/2024	12/2024	31.01.2025



СЦ	СР	РБ	АКТИВНОСТИ/ИНТЕРВЕНЦИИ	СТАТУС	ОДГОВОРНО ЛИЦЕ	ПОЧНУВА	ЗАВРШУВА	ДАТУМ ЗА ИЗВЕСТУВАЊЕ
<b>US EMBASSY 2023/2024</b>								
1.1	/	v	(i) Развој на Акциски план базиран на заклучоците и препораките како одговор на наодите од истражувањето објавено во 2023	ЧЕКАЊЕ	Претседател	04/2024	04/2024	07.2024
1.2	1.2.2	vi	(ii) Национална конференција помеѓу засегнати страни, граѓански организации и носители на политики и политики за презентација за презентација на истражувањето објавено во 2023	ЧЕКАЊЕ	Програмски раководител	05/2024	06/2024	07.2024
<b>DIGITAL DEFENDERS PARTNERSHIP 2024</b>								
3.3	3.3.2	A.5	Развој на менторска програма за дигитална безбедност за сексуални работници	ЧЕКАЊЕ	Претседател	03/2024	04/2024	15.08.2024
		A.6	Работилници за дигитална безбедност за сексуалните работници во регионалните ограноци	ЧЕКАЊЕ	Координатор на терен	05/2024	07/2024	15.08.2024
3.2	/	A.7	Техничка поддршка за воведување на безбедна виртуелна канцеларија (опционална работа од дома) за персонал и волонтери	ЧЕКАЊЕ	Административен и финансиски раководител	01/2024	03/2024	15.08.2024

СЦ	СР	РБ	АКТИВНОСТИ/ИНТЕРВЕНЦИИ	СТАТУС	ОДГОВОРНО ЛИЦЕ	ПОЧНУВА	ЗАВРШУВА	ДАТУМ ЗА ИЗВЕСТУВАЊЕ
<b>US EMBASSY 2023/2024</b>								
<b>3.3</b>	<b>3.3.1</b>	A 1.1	Развој на програма за обучување на кариерни советници (кариерни ангели) помеѓу маргинализираните жени	ЧЕКАЊЕ	Програмски раководител	11/2023	12/2023	30.01.2024/ 28.11.2024
	<b>3.3.1</b>	A 1.2	Осумнеделна обука за кариерни советници (кариерни ангели) помеѓу маргинализираните жени	ЧЕКАЊЕ	Програмски раководител	01/2024	02/2024	30.04.2024/ 28.11.2024
	<b>3.3.2</b>	A 1.3	Воспоставување на мрежа од жени кариерни советници (кариерни ангели)	ЧЕКАЊЕ	Програмски раководител	03/2024	03/2024	30.04.2024/ 28.11.2024
<b>2.2</b>	<b>2.2.3</b>	A 1.4	Поттикнување на меѓусекторска соработка за кариерен развој на маргинализираните жени	ЧЕКАЊЕ	Претседател	11/2023	03/2024	30.01.2024/ 30.04.2024/ 28.11.2024
<b>3.3</b>	<b>3.3.3</b>	A 2.1	Работилница за кариерен развој на маргинализираните жени	ЧЕКАЊЕ	Координатор за комуникации/ Координатор на терен	06/2024	06/2024	30.07.2024/ 28.11.2024
	<b>3.3.3</b>	A 2.2	Курс за работна преквалификација во соработка со Агенцијата за вработување и Центарот за образование на возрасни	ЧЕКАЊЕ	Координатор за комуникации/ Координатор на терен	04/2024	07/2024	30.07.2024/ 28.11.2024
	<b>3.3.3</b>	A 2.3	Работилница за развој на вештини за пристап до пазарот на труд	ЧЕКАЊЕ	Координатор за комуникации/ Координатор на терен	07/2024	07/2024	28.11.2024

**СТРАТЕШКИ АКТИВНОСТИ 2022**

<b>3.1</b>	<b>3.1.3</b>	Учество на јавен повик од Министерство за здравство за 2024 година	ЧЕКАЊЕ	Претседател	01/2024	01/2024	/
<b>3.2</b>	<b>3.2.2</b>	Програмско и финансиско известување за работењето на Здружението за 2023 година	ЧЕКАЊЕ	Претседател	01/2024	01/2024	/

**ДОСТАВЕНО ДО:**

Програмски раководител  
Административен и финансиски раководител

**СЕ ИЗВЕСТУВА ДО:**

Претседател

**ПОДДРШКА НА ПРОГРАМСКИОТ  
РАКОВОДИТЕЛ:**

Координатор за комуникации  
Регионален координатор на ограноци