

РЕАК-НОР
истражување во акција



ЖЕНИТЕ ВО ПОЛИТИКАТА:

ПАТОТ ДО ПОЛИТИЧКИТЕ
ФУНКЦИИ И ВЛИЈАНИЕТО
НА ЛОКАЛНО НИВО
ВО МАКЕДОНИЈА

Наслов:

Жените во политиката:

Патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Македонија.

Издавач:

Реактор – Истражување во акција

За издавачот:

Дамјан Здравев, претседател

Автори:

Неда Коруновска

Јана К. Србијанко

Снешка Илиќ

Тања Малеска

Превод од англиски:

Тања Малеска

Печати:

Принт Центар

Тираж:

100

Бесплатен/Некомерцијален тираж

Оваа публикација е изготвена со финансиска поддршка на Француската Амбасада во Скопје. За содржината на оваа публикација целосно е одговорен Реактор и во никој случај не ги одразува позициите на Француската Амбасада во Скопје.

ISBN 978-608-4684-10-7

CIP - Каталогизација во публикација

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

305-055.2:32(497.7)

32-055.2(497.7)

КОРУНОВСКА, Неда

Жените во политиката : патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Македонија / [Автори Неда Коруновска, Јана К. Србијанко, Снешка Илиќ ; превод од англиски Тања Малеска]. - Скопје : Реактор - Истражување во акција, 2015. - 65 стр. : табели ; 24 см

Библиографија: стр. 65

ISBN 978-608-4684-10-7

1. Србијанко, Јана К. [автор] 2. Илиќ, Снешка [автор]

а) Жени и политика - Македонија б) Родови прашања и политики

COBISS.MK-ID 99549450

Содржина

ВОВЕД	5
Благодарност	6
КОНТЕКСТ	7
Родовата еднаквост во земјата	7
Родовата еднаквост во јавниот живот	9
МЕТОДОЛОГИЈА.....	13
Десктоп истражување	13
Дизајнирање на прашалникот	14
Индивидуални интервјуа	14
Анкета	16
Примерок	16
Средби за валидација (потврда на наодите)	17
РОДОТ И ПОЛИТИКАТА	19
Глобален проблем	19
Фактори кои придонесуваат за нееднаквоста	20
РЕЗУЛТАТИ.....	23
ПОЛИТИЧКИ АМБИЦИИ	23
Мотивација	23
Улогата на вработувањето и семејството	24
Влијанието на квалификациите, професиите и изборот на кариера	30
Блискост и изложеност на политика.....	33
ПРОЦЕСОТ НА РЕГРУТИРАЊЕ И ПАТОТ ДО ФУНКЦИЈАТА	37
Поттик.....	37
Поддршка од политичките партии	41
Поддршка од семејството	43
Мотивација	45
ПОЛИТИЧКА КАРИЕРА	47
ПОЛИТИЧКА СПОСОБНОСТ И РАЗЛИКИ ВО КВАЛИТЕТ.....	57
Пропуштени прилики	62
РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ ВО ПОЛИТИЧКАТА АРЕНА.....	65
Лични ставови за вклученоста на жените во политиката.....	65
Индивидуална одговорност за промовирање на родовата еднаквост	68
Влијание на Законот за еднакви можности	69
Причини за нееднаквоста	71
Предвидување за кога ќе се постигне паритет	73
ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ	75
КЛУЧНИ НАОДИ	75
Четири главни фактори кои го попречуваат постигнувањето на паритет во политиката во Македонија:	75
Фактори кои би можеле да промовираат паритет во политиката	78
ПРЕПОРАКИ.....	81
На ниво на политики и законодавство	81
Финансиски стимулации	81
На лично ниво	82
На ниво на граѓанско општество	82
БИБЛИОГРАФИЈА.....	83

ВОБЕД

Оваа студија е резултат на проектот спроведен од страна на РЕАКТОР – Истражување во акција во текот на 2014 и 2015 година, во соработка со Националниот демократски институт (НДИ) и финансиран од Амбасадата на Франција во Скопје. Главната цел на проектот беше да придонесе кон подобрување на статусот на жените во Република Македонија, особено во областа на политичкото учество. Настојувавме да го оствариме ова со тоа што ќе понудиме ново знаење за нееднаквостите со кои жените и мажите се соочуваат во политичкиот и во јавниот живот, примарно преку сеопфатно истражување.

Целите на истражувањето беа двојни. Најнапред, сакавме да процениме дали и како зголеменото учество на жените во политиката во Македонија влијаат на начинот на кој се донесуваат одлуките, бираат приоритетите и како политиката се спроведува. Многу автори тврдат дека „критичната маса„ е постигната кога 30-40% од избраните функционери се жени (Kanter 1977a, 1997b; Dahlerup, 1988). Бидејќи квотата од 30% скоро да ја обезбеди таа „критична маса„, како на национално така и на локално ниво, сакавме да процениме какво влијание ова имаше врз животот на граѓаните и дали постојат суштински разлики и квалитети кои жените ги внеле во политиката во земјата.

Втората цел беше да идентификуваме зошто зголемувањето на женското учество во политиката беше сопнено пред да постигне паритет. Иако воведувањето на квота обезбеди зголемување на учеството на жените во политиката, нивното влијание е ограничено. Имено, една деценија по воведувањето на квотите не гледаме подобрување на учеството над квотата. Од друга страна, таму каде што нема квоти постојат значајни родови јазови. Земајќи го ова предвид, истражувањето имаше за цел да ги идентификува факторите кои придонесуваат за опстојување на родовите нееднаквости на различни нивоа на кои тие се случуваат: лично, институционално, економско и политичко.

Се обидовме да ги постигнеме целите на оваа студија преку евалуација на степенот на зголемување на женското учество во политиката и дали тоа имаше општо влијание врз политиката и конкретно влијание во поглед на родовата еднаквост. Накусо, истражувањето се обидува да одговори на следниве прашања: Дали жените се носители на промени? Дали тие влијаат врз текот на јавните политики и, доколку да, како? Кои се предизвиците со кои тие се соочуваат и како тие се разликуваат од мажите во политиката? Што треба да се стори за да се постигне паритет во политиката? Какви се улогите на политичките партии во тие напори?

Оваа студија е прва од овој вид во земјата и затоа веруваме дека таа ќе овозможи значаен увид во динамиката и во разликите со кои жените и мажите се соочуваат во политичката арена. Само преку спознавањето на тие разлики ќе бидеме во можност подобро да разбереме зошто изборниот и политичкиот систем не придонесуваат за родовата еднаквост и што е уште поважно, да предложиме алтернативни политики кои би ја поткрепиле сеопфатната цел да се постигне родова еднаквост во јавниот и во политичкиот живот. Студијата е на линија на духот на Декларацијата усвоена од македонското Собрание во 1998 година за промоција на родова еднаквост во процесот на донесување на одлуки, во која се бара да се спроведе научно истражување кое ќе ги испита причините кои стојат зад постигнувањето целосна рамноправност, како и нивна промоција (Собрание, 1998).

Благодарност

Би сакале да им се заблагодариме на Слаѓана Марјановиќ-Пановска, Ана Ангеловска и Крис Хеншоу од НДИ канцеларијата во Скопје за нивните совети, разбирање и експертски коментари кои ги добивавме од нив во секоја фаза од проектот. Би сакале исто така да им се заблагодариме на НДИ и на Амбасадата на Република Франција во Скопје за тоа што ја препознаа големата потреба од еден ваков вид на истражување, како и за тоа што активно ја поддржуваат родовата еднаквост во Македонија преку нивната работа во државата.

Исто така сакаме да им се заблагодариме на жените и мажите кои се активни во политичкиот живот и кои учествуваа во ова истражување. Без нивното учество немаше да можеме да ги собереме податоците содржани во овој извештај, за кои што скромно веруваме дека се од суштинско значење за постигнување на родов паритет во политиката.

КОНТЕКСТ

Родовата еднаквост во земјата

Родовата еднаквост останува еден од главните глобални предизвици и меѓународната заедница, вклучувајќи ја и Република Македонија, е посветена на решавањето на овој проблем.¹ Сепак, транзицијата која следеше по независноста на Република Македонија во 1991 година радикално го промени социјалниот статус на граѓаните. Таа го зголеми јазот меѓу жените и мажите, како во поглед на социјалниот статус, така и во поглед на можностите и пристапот до достапни ресурси во општеството (МТСП, 2010). Иако државата спроведе разновидни активности насочени кон подобрување на статусот на жените во секој аспект на јавниот живот, родовата нееднаквост е сеуште широко распространета и претставува константна карактеристика на модерното македонско општество. Извештајот за Глобалниот родов јаз (Global Gender Gap report) за 2014 година ја рангираше земјата на 70-то место (од вкупно 142 земји) со резултат од 0,694 на скалата од 0 - нееднаквост до 1 - еднаквост, со најнизок резултат добиен за политичко зајакнување – со 0,174, додека највисокиот резултат од 0.989 е добиен за образованието, со што се смета дека мажите и жените се еднакви (Светски економски форум, 2014).

Законот за еднакви можности помеѓу мажите и жените дава институционална рамка за заштита од родова дискриминација, вклучувајќи го и воведувањето на државен службеник - застапник во Министерството за труд и социјална политика (МТСП), со овластување да ги следи жалбите за родова дискриминација, како и формирањето на меѓуресурска советодавна група за родова еднаквост. Исто така беше создадена институционална поставка за промовирање на родовата еднаквост во рамките на државната администрација (Секторот за родова еднаквост во Министерството за труд и социјална политика, координатори за родова еднаквост поставени во сите јавни, државни и локални административни тела, како и Комисија за родова еднаквост во локалната самоуправа и парламентарната комисија за еднакви можности). Антидискриминациската комисија исто така има мандат да се занимава со и да спречува дискриминација што се базира на родот. Понатаму, во 2013 година земјата усвои сеопфатна стратегија за родова еднаквост која треба да ја води администрацијата кон остварување на целосна еднаквост во следните осум години (2013-2020). Покрај ова, усвоена е и Стратегија за родово буџетирање со што би требало да се обезбеди дека државниот буџет ќе се користи за промоција на еднаквоста.

Севкупно земено, во изминатата деценија беа направени многу законски подобрувања кои резултираа со различни правни механизми. Сепак, иако

¹Промовирањето на родовата еднаквост беше еден од Милениумските развојни цели на Обединетите Нации и е дефинирано како посебна цел во новите пост2015 Цели за одржлив развој на ООН.

отстранувањето на *de jure* бариерите е неопходно, тоа не е доволно (CEDAW,1997). Во моментот, имплементацијата не е на задоволително ниво и широко распространет е ставот дека се неефикасни во делувањето, што го намалува нивното влијание и ги обесхрабрува жените во барањето на правда. На пример, именуваниот родов застапник во МТСП има примено многу малку жалби, при што ниту една од нив не се однесува на дискриминација базирана врз родот во јавниот живот или во политичкото учество. Понатаму, независно спроведената проценка на граѓанското општество за имплементација на стратегијата во првата година открива дека само осум од триесет и три мерки се завршени или пак значително имплементирани, кај десет е утврдено значително доцнење во имплементацијата и скоро половина од мерките (15) воопшто не се започнати (Реактор, 2014). На политиките за родова еднаквост и на институционалните рамки во континуитет им недостасуваат адекватни технички, хумани и финансиски ресурси.

Унапредувањето на родовата еднаквост е најуспешно во областа на образованието. Иако паритет во образованието е постигнат кај македонската младина, јазови во степенот на образование сеуште преовладуваат кај работоспособното население, при што мажите се пообразовани од жените (ДЗС, 2014). Не постојат родови јазови во поглед на стапките на запишување ниту значаен јаз во процентот кај оние што го напуштиле школувањето, кое во моментот е 15% кај девојките и 12% кај момчињата. Сепак, предшколската опфатеност е многу ниска, помеѓу 11% и 21,8% за старосната група од 3 до 6 години (Donesva et al, 2007; UNICEF, 2012). Од друга страна, младите девојки се поуспешни од момчињата во училиштата (OECD, 2005; Mullis et al, 2012), и исто така по број ги надминуваат момчињата во терцијарното образование (ДЗС, 2012), но затоа пак постојат родови разлики во изборот на кариерите. За мажите е два пати поверојатно да дипломираат на техничките и на биотехничките науки споредено со жените, додека пак за жените е два пати поверојатно да дипломираат на медицинските и на хуманитарните науки во споредба со мажите (МТСП, 2014). Кај природните и математичките науки постои родов баланс.

Општата социо-економска динамика во земјата го попречува искористувањето на потенцијалот на жените да бидат активно вклучени во сите јавни сфери, вклучувајќи го и нивното политичко учество. Економското зајакнување е многу ограничено, бидејќи македонскиот пазар на труд ги става жените во нерамноправна положба. Трендот на статусот на жените во македонската економија се чини дека е негативен, и покрај позитивниот развој на правно и на институционално ниво (Коруновска и Малеска, 2015). Жените се соочуваат со пречки на пазарот на трудот, примаат помали плати и општо земено вработени се во послабо платени професии. Покрај тоа, постои значителен број на жени кои работат на сивиот пазар на трудот на традиционално женски работи, како што е одржувањето на домовите, чистењето, негата за деца и стари лица, итн. Во 2014 година стапката на активност кај жените беше значително пониска од онаа кај мажите: 45,3% споредено со 69,3%. Воедно, стапката на вработеност на жените изнесуваше 32,4% што повторно е значително пониско од стапката на вработеност на мажите од 50,1% (ДЗС, 2015). Од друга страна, кај неактивното население, само кај старосната група од 15 до 19 години учеството на жените е еднакво на она на мажите. Во сите други старосни групи учеството на жените во економски неактивната група е од два до дури четири пати поголемо отколку она на мажите.

Приходот е друг важен показател и иако правната рамка предвидува мажите и жените да бидат подеднакво платени за истата работа, дискриминацијата во платите на штета на жените и натаму се шири, особено во приватниот сектор. Во 2013 година жените кои работеле надвор од домот заработувале приближно 78% од она што мажите го заработувале (Стејт Департментот на САД, 2014). Слично на тоа, МОТ констатираше дека жените доживуваат системски бариери во скоро секој аспект на работењето (МОТ, 2009). Пониските плати за жените исто така подразбираат пониски пензии во иднина, што ја прави жената уште повеќе изложена на сиромаштијата и на социјалната исклученост. Во моментот, од вкупниот број на пензионери, само 22% се жени (ПИОМ, 2013).

Родовите нееднаквости ги ограничуваат можностите на жените. Истражувањето на Реактор од 2010 година откри дека повеќе од половината од испитаните жени сметаат дека домашни обврски им ја ограничуваат слободата, што укажува на потреба од подобри политики за урамнотежување на работата и приватниот живот (ДЗС, 2011). Покрај тоа, иако законската регулатива за наследство е родово неутрална, таа не ја поддржува промената на традициите и жените сеуште се исклучени од наследство. Во моментот, помеѓу 11 и 13% од жените поседуваат земја или имот (Реактор, 2012; GfK, 2008).

Иако дискриминацијата на жените е општа појава, некои групи се повеќе погодени од другите. Пример за тоа се Ромките, Албанките и жените од руралните области. Иако повеќето од ромските жени и девојки се соочуваат со двојна дискриминација: родова и расна (ЕК, 2013), околу 89% од Албанките и 64% од Ромките не се економски активни (Мојсовска-Блажевски, 2011). Понатаму, помалку ромски деца се запишани во предшколските установи: само 3,9% споредено со националниот просек кој изнесува 21,8%. Исто така, постои значителен родов јаз меѓу ромските деца во предшколските установи, при што запишани се само 1,1% од девојчињата и 6,5% од момчињата (УНИЦЕФ, 2011).

Родовата еднаквост во јавниот живот

Постои значителен родов јаз во процесите на донесување на одлуки во земјата. Иако од една страна постои значително зголемување на застапеноста на жените во националниот парламент (со 34%), жените, а особено оние кои припаѓаат на националните малцинства, и понатаму се помалку застапени на министерски позиции, на високи позиции во дипломатската служба, на општинско ниво и на градоначалнички позиции.

Зголемувањето на застапеноста на жените во политиката беше политички приоритет во последната деценија. За прв пат во 1998 година, парламентот усвои Декларација насочена кон зголемување на учеството на жените која предвидуваше посебни мерки. Декларацијата беше резултат на срамно ниското учество на жените во парламентот со помалку од 5%, што во тоа време ја ставаше Македонија на дното на европската листа.

По усвојувањето на декларацијата беа усвоени посебни мерки, најнапред со воведувањето на квота од 30% за пратениците во 2002 година. Воведувањето на квота за жените претставуваше јасен сигнал и беше последица на растечкото политичко влијание на жените. Како што изјави една пратеничка за време на состаноците за валидација на наодите на студијата, „работевме заедно, жени од владеачката партија и од опозицијата,

да лобираме кај нашите машки колеги, и да обезбедиме законските измени да поминат во парламентот. Тоа беше вистински заеднички напор на сите политичарки.“ Сепак, она што е веројатно уште позначајно е тоа што квотите овозможуваат институционален ресурс за идно мобилирање на жените. Како што тврди Далеруп: „по усвојувањето на квотите, не мора одново и одново да се бориме за застапеноста на жените“ (Dahlerup, 1988).

Од друга страна, ако го погледнеме развојот на законодавството (и амандманите кои следеа по воведувањето на квотите) тие укажуваат на вткаената тешка системска дискриминација во оваа област. Имено, првичните одредби предвидуваа само 30% од кандидатите за пратеници да бидат од помалку застапениот пол. Тоа резултираше во тоа што партиите ги ставаа жените на дното на нивните листи, при што изборната квота од 30% неможеше да биде постигната. Оттаму, беа донесени амандмани со цел да се обезбеди најмалку едно од секои три места на списоците да биде разарвирано за „помалку застапениот пол.“ Ова значително ја подобри ситуацијата, но сепак останаа одредени ограничувања. Имено, заради разликите при составувањето на локалните совети, законодавството во моментот не гарантира еднаква квота за жените и нивното учество варира од 22,1% до 33,3%. Понатаму, праксата жените да се повлекуваат по изборот на функцијата и понатаму продолжи (иако во ограничен обем), така што беа потребни дополнителни амандмани за да се спречат овие практики кои резултираа со нивна замена од страна на мажи веднаш по изборите. Со последниот амандман (од 2014 година), сега со закон е регулирано дека во случај пратеничка да се повлече од функцијата, нејзината замена мора да биде следната жена на партиската листа.

Кога ќе земеме предвид дека за секоја мерка постои потреба да се донесе амандман кој ќе спречи жените да бидат дискриминирани на нов и понекогаш „креативен“ начин, воопшто не изненадува тоа што гледаме стагнација во поглед на унапредувањето на женската партиципација која е далеку од целосен паритет. Понатаму, таму каде што не постојат квоти (како што се градоначалничките и министерските позиции) родовите јазови се огромни. Во моментот има само една жена министер, а бројот на жени министри во сите претходни влади се движеше од една до максимум три (до 8%). Излишно е да се каже дека немаме избрано жена за премиер или пак за претседател на Републиката. Понатаму, на локалните избори во 2009 година бројот на жени кандидати за градоначалник беше 4% (14 од 345), од кои ниту една не беше избрана. Вкупниот број на жени градоначалници после изборите во 2013 година е само 4 (од вкупно 81). Пред тоа, само три градоначалнички беа избрани во 2000 и 2005 година. На изборите одржани во 1996 и во 2009 година ниту една жена не е избрана за градоначалничка. Слично на тоа, иако жените претставуваат 35% од вработените на локално ниво, тие се значително помалку застапени на раководни позиции во рамките на локалната администрација и локалните јавни претпријатија – жените држат само една четвртина од раководните позиции. Жените се побројни од мажите само во судството. Застапеноста на жените на моќните позиции во рамките на судството преовладува, освен во судовите за апелација во земјата.

Истражувањето што Министерството за труд и социјална политика го спроведе во 2011 година за застапеноста на жените во јавниот живот на локално ниво открива големи родови јазови, како во поглед на вработувањето, така и во поглед на раководните позиции. Имено, два пати поверојатно е маж да биде вработен во локалната администрација и јавните претпријатија, во споредба со жените. Понатаму, овој јаз се зголемува кога ќе ги погледнеме раководните позиции, каде што веројатноста маж да биде на раководна

позиција е три пати поголема (МТСП, 2011). Слично истражување беше спроведено од страна на Народниот правобранител, кое ги опфати и државната и локалната администрација. Истражувањето откри слични јазови: иако жените претставуваат 35% од сите вработени во државната администрација, тие се значително помалку застапени на раководни позиции – жените држат само 24% или помалку од една четвртина од раководните позиции (Омбудсман, 2008). Истражувањата ја открија не само економската зависност на жените, туку исто така и постоњето на родова нееднаквост во самата локална администрација.

Како и со другите родови јазови, ситуацијата е драматично полоша ако го погледнеме политичкото учество на жените од етничките заедници. Освен македонските жени, само албанските жени партиципираат на одредено задоволително ниво, иако многу помалку на локално ниво. Во Парламентот нема пратенички Ромки или Турчинки, а учеството во локалните совети во општините каде што тие етнички групи го сочинуваат мнозинството е многу пониска од законски пропишаната квота. Сеуште е присутна и праксата по нивниот избор советничките да даваат оставки, особено оние од ромска и од албанска националност. Во оваа смисла, загрижува ставот на лидерот на најпроминентната политичка партија на Ромите кој рече дека „тој не ја гледа важноста од политичката партиципација на жените“ (Хаџијаха-Имери, 2010).

Конечно, стереотипите и традиционалните родови улоги и понатаму се прикажуваат во медиумите и од страна на политичките елити, поткопувајќи го трудот вложен од страна на државните механизми за родова еднаквост и на граѓанскиот сектор во општеството. На родовата еднаквост во земјата сеуште се гледа како на „женско прашање.“ Мажите, општо земено, не се вклучени во реформите. Постои непропорционална незастапеност на мажите во Комисиите за родова еднаквост, како и меѓу координаторите за родова еднаквост во рамките на националните и локалните тела. Ситуацијата е слична и кога станува збор за политичките партии.

Понатаму, во многу важни области раздвоени родови податоци и понатаму се достапни. Еден примери за тоа е недостатокот на официјални податоци за излезноста на жените на изборите. Ако ги земеме предвид бројките од изборните места, од истражувањето на Реактор за граѓанскиот ангажман, постојат индикатори кои укажуваат дека родовите разлики се мали, но значајни. На последните избори утврдивме поголема веројатност да гласале кај жените (79% од мажите и 81-84% од жените), но и намерите да гласаат на идните избори се донекаде поистакнати кај жените, при што 71-74% од нив се сигурни дека ќе гласаат на следните избори, во споредба со 67-68% од мажите (Жоруновска et al, 2015a).

Отсуството на систематичен пристап во справувањето со овие проблеми и во промовирањето и забрзувањето на зголемувањето на застапеноста на жените во политичкиот живот, на пример со усвојување на привремени специјални мерки или на други проактивни и одржливи мерки, беше истакнато како причина за загриженост од страна на експертите на ООН (CEDAW, 2013). Целта на оваа студија е да одговори на овој јаз преку претставување на информирани политички алтернативи кои би требало да бидат разгледани и усвоени со цел справување со системските бариери со кои се соочуваат жените кога влегуваат во јавниот живот и во политиката.

МЕТОДОЛОГИЈА

Истражувањето користеше комбиниран методолошки пристап, кој претставува комбинација на квантитативни и квалитативни инструменти. Истражувањето беше спроведено во три фази. Најнапред, спроведовме полуструктурирани индивидуални интервјуа со сегашни и поранешни членови на локалните совети. Во текот на интервјуата, разгледувавме различни теми и фактори кои би можеле да бидат поврзани со или пак да придонесуваат за родовите разлики во политичкото учество. Целта беше да се добијат продлабочени знаења за влијанието што жените го имаат во политичката арена, како и да се идентификуваат факторите кои придонесуваат за нивно учество, или пак негативно влијаат врз нив. Врз основа на овие интервјуа, дизајниравме прашалник кој во втората етапа беше искористен за компјутерски асистирана телефонска анкета (САТИ). Конечно, во последната фаза од истражувањето, спроведовме групни дискусии за презентиравме и валидација на резултатите. Во првата фаза беа интервјуирани вкупно 34 советници, додека втората фаза опфати 402 активни советници. Во третата фаза, вкупно 104 советнички учествуваа во истражувањето. Разновидноста на користените методи овозможи да се дојде до сеопфатно разбирање на контекстот и на факторите кои влијаат врз политичката партиципација, како и да се информира промовирањето на алтернативни политики, вклучувајќи ги и оние кои ги таргетираат политичките партии и нивните интерни партиски механизми.

Десктоп истражување

Користејќи ги податоците добиени преку десктоп истражувањето, беше составена сеопфатна листа на бројот на кандидати, кандидати жени и избрани кандидати на последните три локални избори (од почетокот на примената на квота системот). Заради недостатокот од проактивно објавени и јавно достапни информации, беа искористени неколку начини да се соберат овие податоци, меѓу кои: директен контакт со Државната изборна комисија (понатаму ДИК), архивите на весниците објавени по изборите во 2005, 2009 и 2013 година, како и барања за слободен пристап до податоци. Со цел да се утврдат можните промени или дискрепанции, истражувачките посебно ја контактираа секоја општина, со што го добивме вкупниот број на советнички и советници во општините. Добиените податоци го содржат вкупниот број на советници во секоја од 81 општини во Македонија, како и процентот на кандидирани и избрани советнички.

Врз основа на собраните податоци, беше направена компаративна анализа на изборите од 2005, 2009 и 2013 година (во која беа вклучени и советниците и градоначалниците). Со помош на SPSS програмата за статистичка анализа, беа анализирани сите 81 општина во однос на фреквенцијата на мандатите на советниците со цел да се утврди трендот на втори и трети мандати (повторниот

избор на советнички и советници) и нивното влијание на родовите разлики. Покрај тоа, за сите општини беа анализирани и социјалните фактори, како што се бројот на училишта, стапките на вработеност кај жените, постоењето на центри за згрижување на деца и други индикатори за социјален капитал, истражувајќи притоа како овие фактори взаемно делуваат за зајакнување на положбата на жената или пак дали избраните жени им даваат приоритет на одредени прашања.

Дизајнирање на прашалникот

Откако се заврши со прегледот на достапната литература, десктоп истражувањето и експлораторните состаноци со претставничките на женските ограноци на трите главни политички партии, беа подготвени насоки за полуструктурираните интервјуа. Насоките се состоеја од 57 прашања поделени во четири главни делови. Прашањата беа главно отворени (вкупно 38), со што се остави простор за подлабинско навлегување во многу теми. Четирите главни дела се состоеја од прашања за мотивација и регрутирање, влијанието на функцијата (како на лично, така и на партиско и на политичко ниво), работата поврзана со функцијата (вклучувајќи приоритети, членството во комитети, моќта да се влијае врз одлуките), и родовата еднаквост (вклучувајќи ставови за капацитетите, приоритетите и препораки за унапредување на еднаквоста). Конечно, мал дел од насоките се однесуваа на социо-демографските карактеристики на испитаниците. Насоките беа употребени за спроведување на формалните интервјуа лице-в-лице во првата фаза на истражувањето.

Индивидуални интервјуа

Квалитативните податоци беа добиени со спроведување на формални индивидуални полу-структурирани интервјуа со советнички и советници. Вкупно 34 советнички и советници учествуваа во оваа фаза на истражувањето, од кои 21 беа жени и 13 мажи. Интервјуираните советнички и советници главно беа од статистичкиот регион Скопје (25), од Североисточниот регион (8) и еден советник беше од Југоисточниот статистички регион.

Индивидуалните интервјуа во просек траеа 90 минути и беа спроведени од страна на вкупно пет истражувачи, од кои две истражувачки. Целта на собирањето на квалитативни податоци беше да се дознаат мотивирачките фактори да се стане советник или советничка, фактичкото влијание на советниците и советничките во процесот на донесување на одлуки и ставовите за родовата еднаквост во локалните совети и воопшто. Интервјуата беа спроведени со поранешни и сегашни советнички и советници од четирите најголеми политички партии, како и членови на помалите партии и коалициски партнери. Интервјуата беа спроведени на различни локации, меѓутоа секогаш се настојуваше тоа да бидат локации и термини кои најмногу им одговараа на испитаничките и испитаниците. Локациите варираа, но најчесто беа спроведувани на нивното работно место, јавни локации, нивните домови или пак

во просториите на Реактор. Пред да ги започнат интервјуата, истражувач/к/ите ги информираа учесниците за политиката на Реактор за заштита на приватноста, како и дека добиените информации се доверливи и анонимни и дека ќе бидат исклучиво користени за истражувачки цели. Истражувач/к/ите бараа дозвола за снимање на интервјуата, која беше добиена во 19 случаи. По завршувањето на интервјуата, следуваше нивното транскрибирање.

Транскриптите потоа беа кодирани и анализирани и искористени за подготвување како на прелиминарните наоди, така и на прашалникот за анкетата. Прашалникот за интервјуата вклучуваше општи карактеристики на советниците, како што е должината на партиското членство, минатите и актуелните позиции во партијата и дали некои од членовите на нивните семејства биле активни во партијата. Целта на оваа група прашања беше да се утврди нивото на активност во рамките на партијата, како и дали членовите на нивните семејствата влијаеле врз нивната вклученост во локалната политика. Вториот дел од прашалникот се однесуваше на процесот на кандидирање и избор на функцијата. Тука советничките и советниците наведуваа дали однапред знаеле дека ќе бидат кандидирани, дали имале амбиции да станат советници или советнички и колку биле задоволни од тоа што станале советници или советнички. Овој дел од прашалникот исто така ја разгледуваше поддршката што советничките и советниците ја добиваат од страна на членовите на семејството и внатре во нивните партии. Третиот дел од прашалникот ги разгледуваше факторите кои ги мотивирале да станат советнички или советници и дали имаат амбиции за во иднина да се кандидираат за уште еден мандат или пак за некоја повисока политичка функција, како на пример градоначалничка или пак пратеничка функција. Целта беше да се направи споредба меѓу жените и мажите за да видиме дали тие се различно мотивирани кога станува збор за кандидирање за одредена функција, како и да се утврдат разликите во амбициите за идно политичко учество.

Во овие делови од советниците и советничките беше побарано да оценат дали веруваат дека ќе бидат избрани за градоначалнички/ци, членови на парламент или назначени за министер/ки, во случај да им се пружи таква можност. Понатаму, советниците и советничките беа прашани да ја оценат својата работа во советот и како другите советници и советнички гледаат на нивната работа во советот. Перцепцијата за сопствената моќ или недостаток на моќ да се влијае врз процесот на донесување на одлуки во општините исто така беше дел од прашањата, со цел да се открие дали советничките и советниците имаат подеднаква моќ во процесот на донесување на одлуки. Последниот дел од прашањата ги опфаќаше општите ставови во однос на родовата еднаквост, како и дали советничките и советниците веруваат дека законодавството е ефективно во однос на подобрувањето на статусот на жените во политиката и што според нивното мислење е причината за малиот процент на градоначалнички во земјата.

Анкета

Втората фаза на истражувањето беше анкетата спроведена од страна на Реактор-Истражување во акција, со помош на компјутерски асистирани телефонски интервјуа (САТИ). Анкетата се спроведуваше од 10 часот наутро до 21 часот навечер, секој ден освен во неделите (освен во случаи кога самите испитаници побарале термин во недела). Анкеата беше спроведено од страна на анкетари во состав 17 етнички македонци и 4 етнички албанци, сите обучени и надгледдувани од страна на Реактор-Истражување во акција, вклучувајќи и прилагодена обука за прашалникот Покрај тоа, интервјуата беа снимени и 15% од нив беа дополнително проверени од страна на главните истражувачки на проектот. Анкетарите добиваа дневни коментари за квалитетот на нивните интервјуа и за тоа како можат да ги подобрат.

Беа интервјуирани вкупно 402 советнички и советници, што е репрезентативно за моменталните избрани советници на локално ниво. Иако се обидовме да анкетираме советнички и советници од сите 81 општини, испитаниците претставуваат 91% од вкупниот број на општини во државата, т.е. 74 општини, вклучувајќи го и град Скопје. Анкетите во просек траеа околу 15 минути.

Примерок

Контакт броевите на советничките и советниците беа добиени преку општините, каде што во најголем број општините ги доставија броевите без никаков приговор. Само шест од општините побараа формално да им се достават барања, кои што беа доставени од страна на истражувачите. Вкупно седум општини не успеавме да ги добиеме или пак одбија да ни достават контакт информации за членовите на советот до Реактор. Од вкупно 1.343 советници, телефонски контакти добивме за вкупно 1.240, од кои 420 (или 30%) беа советнички. Беа вложени напори да се контактираат сите советници, меѓутоа, заради големиот број на непостоечки телефонски броеви, неоговарањето или пак проблеми при договарањето на соодветно време за спроведување на интервјуата, како и одбивање да се учествува во истражувањето, конечниот резултат беше вкупен примерок од 402 испитаници. Во примерокот 43% од испитаниците се жени, т.е., тие се намерно претставени во поголем број отколку нивното реално учество во советите. Примерокот сепак е доволно голем за да може од него да се извлечат статистички значителни генерализации, со маргина на грешка од 4%.

Географска дистрибуција: Дистрибуцијата на примерокот е репрезентативна за моменталните избрани советници на локално ниво. Испитаниците ги претставуваат осумте статистички региони на државата, при што 17,4% се од Скопскиот регион, 15,9% од Полошкиот регион, 11,2% од Североисточниот, 10,7% од Пелагонискиот, 10,4% од Вардарскиот, 10% од Југоисточниот и 8,7% од Југозападниот регион.

Партиска припадност: Од вкупниот примерок, 175 (43.5%) се советнички, а 227 (56.5%) советници. Во примерокот се вклучени сегашни и поранешни советнички

и советници, како и советнички и советници кои биле дел од советот повеќе од еден мандат. Беа претставени сите четири најголеми партии, при што ВМРО ДПМНЕ беше најзастапена партија со 136 (35.0%) испитаници, потоа СДСМ со 86 (22.1%), ДУИ со 50 (12.9%) и ДПА со 30(7.7%). Останатите испитаници беа од помалите политички партии (63 или 15.7%) или пак не припаѓаа на ниту една политичка партија, т.е. беа независни советници и советнички (6.2%).

Средби за валидација (потврда на наодите)

Последната фаза од истражувањето се состоеше од средби за валидација на наодите кои се одржаа во сите шест изборни единици. Општините каде што беа одржани средбите се бираа според нивната географска позиција, лесниот пристап од соседните општини, како и демографските индикатори. Средбите за валидација се одржаа во општините Куманово, Струмица, Битола, Штип, Стуга и Тетово. Покрај тоа, скопскиот регион беше покриен со националната конференција за родова еднаквост, која се одржа во Скопје и на која една од панел дискусиите беше посветена на влијанието на жените во политиката, при што ги претставивме и дискутиравме прелиминарните наоди од ова истражување.

На секоја од регионалните средби за валидација на наодите беа поканети сите засегнати страни, меѓу кои: претставнички на политичките партии, поранешни и сегашни советнички, пратенички, градоначалнички, раководителки на женските ограноци на партиите, како и други влијателни жени од јавниот живот. Покрај тоа, исто така беа поканети претставници од граѓанскиот сектор и локалните медиуми. На учесничките им беа пратени електронски покани, и повеќето состаноци беа одржани во работно време (4), еден беше одржан по работното време и еден во сабота.

Вкупно 106 учеснички беа дел од средите, вклучувајќи претставнички од четирите најголеми партии (ДПМНЕ, СДСМ, ДУИ и ДПА). Покрај тоа, на нив учествуваа и претставнички од Демократска партија на Србите во Македонија и ДОМ. Секоја средба траеше во просек два часа и опфаќаше вовед од страна на претставниците на НДИ и на истражувачите на Реактор, по што следеше презентација на клучните наоди, поделени во пет категории. По презентацијата на клучните наоди, тие беа дискутирани од страна на учесниците. Дискусиите во рамки на секоја од средбите за валидација траеа околу еден час, при што учесничките зборуваа за сопствените искуства, се согласуваа со наодите или пак ги оспоруваа, и беа прашувани дали сметаат дека наодите ја опишуваат актуелната ситуација на локално и на национално ниво. Завршниот дел од средбите беше предвиден за дискутирање на следните чекори, вклучувајќи предлози и алтернативни решенија за подобрување на учеството и влијанието на македонската жена врз одлуките што се носат на локално и на национално ниво.

РОДОТ И ПОЛИТИКАТА

Глобален проблем

Учеството на жените во политиката е признаено како човеково право неопходно за глобалниот напредок. На глобално ниво, за прв пат е признаено во 1956 година и е гарантирано со Универзалната декларација за човекови права (ОН, 1956, Член 21). Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените дополнително ги нагласува обврските на државите да им обезбедат на жените и мажите еднакви права во однос на гласањето, учеството и претставувањето во нивните влади (ОН, 1979, Член 7 и 8). Во 1990 година ЕКОСОЦ (ECOSOC) препорача поставување на таргети за постигнување еднаквост и предложи овие таргети да бидат постигнувани постепено во декот на деценијата. Советот препорача остварување на најмалку 30% учество до 1995 година, и паритет од 50% до 2000 година (ЕКОСОЦ, 1990).

Меѓутоа, заради спориот напредок и загрижувачките нивоа на учество на глобално ниво, до 1995 година учеството на жените во националните парламенти во светот беше само 10% (ОН, 1995). Затоа, за време на сесијата на Комитетот за статусот на жените во 1995 година, политичкото учество беше признаено како една од клучните области за унапредување (како дел од Пекиншката платформата за акција). Платформата ги обврзува државите да имплементираат разновидни мерки со цел да се обезбеди учество на жените на сите нивоа на моќ и на донесување одлуки. Заради системските социјални, економски и институционални пречки со кои се соочуваат жените, платформата побара од владите да вклучат широк круг учесници во нивните напори да ја поддржат еднаквоста, вклучувајќи ги политичките партии, регионалните и суб-регионалните тела, како и истражувачките институции и невладините организации.

Од тогаш, Обединетите нации го мерат напредокот што е постигнат во земјите. Во последната декада, зголеменото женско учество во јавноста и на политичките функции беше вклучена како индикатор за следење на напредокот кон остварувањето на Милениумската развојна цел Бр.3. И иако беа направени многу напори на локално, национално и меѓународно ниво со цел поинклузивно донесување на одлуки, жените сеуште се недоволно застапени на сите нивоа на власт (ОН, 2010) и немаат еднаков пристап до политички кариери (ОН, 2006).

Целната „критична маса“ од 30% учество постепено се остварува на националното законодавно ниво, но тоа е сепак постигнато од страна на само помалку од четвртина од парламентите. Од само пет земји кои ја постигнаа критичната маса во долниот или во единствениот дом на парламентите во 1995 година до само 29 во 2009 година, глобалниот просек во 2015 година е едно од пет парламентарни седишта ги држат жени (ОН, 2015). Во 2009 година жените биле претседатели во само 21 од 176 долни или единствени домови на парламентите и на 10 од 73 горни домови во светот (ОН, 2010).

И покрај постепениот напредок остварен во последните дваесет години, резултатите се далеку од задоволителни, ако се има предвид дека денес жените сочинуваат 22,2% од националните парламенти. Само две земји имаат постигнато еднаквост, девет земји имаат застапеност помеѓу 40 и 50% и 28 земји имаат застапеност помеѓу 30 и 40% (ОН, 2015). Според тоа, таргетираната „критична маса“, од 30% е достигната во 39 земји, што претставува покачување од пет во 1995.

Во 2014 година само 9 жени биле претседателки на држави од вкупно 152 избрани претседатели на држави, а 15 претседателки на влади од вкупно 193 влади (ОН, 2015), што е значителен напредок од три претседателки на држави и седум претседателки на влади во 1995 година. Уште повеќе, жените продолжуваат да бидат помалку застапени како членови на владите во светот и на глобално ниво учествуваат со 17%, со 25% во земјите членки на ЕУ, и под 7% во Македонија (ЕУ, 2009).

Слично како во националните парламенти, родови јазови постојат и во локалните власти; меѓутоа, на регионално ниво жените имаат нешто посилен позиција, па во просек една третина од собранијата и локалните совети се составени од жени. Сепак, постојат значајни разлики меѓу земјите, од 48% жени во Шведска и во Франција до под 15% во Словачка, Унгарија и Италија (ЕУ, 2007). Жените се уште пообесправени кога станува збор за лидерските позиции. Во Европа во просек 14% од градоначалниците се жени, и глобално тие претставуваат не повеќе од една петтина (ОН, 2010). Дополнително, само 16% од градоначалниците на главните градови се жени (UCLG, 2015).

Оттаму, не изненадува тоа што во 2011 година ОН повторно усвои резолуција за жените и политичкото учество, барајќи од земјите да ги забрзаат напорите за подобрување позицијата на жените во политиката, конкретно преку усвојување на специјални мерки, да извршат оценки на влијанието на изборниот систем врз учеството на жените во политичкиот живот, како и „да ги охрабрат политичките партии да ги отстранат сите бариери кои директно или индиректно делуваат дискриминаторски во однос на учеството на жените, да ги развијат своите капацитети за анализирање на прашањата од родова перспектива, и да усвојат соодветни политики за промоција на способноста на жените целосно да учествуваат на сите нивоа на донесувањето одлуки во рамките на политичките партии“ (ОН, 2011).

Фактори кои придонесуваат за нееднаквоста

Разбирањето на причините кои стојат зад неуспехот да се постигне паритет е од суштинско значење, бидејќи неправдата може да биде ненамерна и одржувана од страна на системот и неговите практики кои ненамерно ги промовираат мажите (CEDAW, 1997). CEDAW Комитетот на ОН смета дека на глобално ниво најзначајните фактори кои ги попречуваат жените од целосно учество во јавниот живот се двострани. Од една страна се културните рамки на вредности и ставови, а на друга страна недостатокот од соодветни сервиси, како и неуспехот на мажите да превземат дел од домашните задачи, грижата и одгледувањето на децата (CEDAW, 1997). Основната претпоставка е дека доколку жените се ослободени од дел од товарот поврзан со

домашните обврски и грижа, тоа ќе им овозможи да учествуваат во јавниот животот во нивните заедници. Понатаму, глобалната статистика која што редовно се собира и анализира од страна на ОН сугерира дека, општо земено, жените сеуште се соочуваат со структурни и вредносни бариери, вклучувајќи ја и дискриминацијата во случаите кога имаат амбиции за кариери во политиката (ОН, 2010).

Факторите за кои е утврдено дека имаат некаква корелација со родот и учеството во политичкиот живот можат да бидат пошироко групирани во три главни категории: општествени фактори, индивидуални фактори и политички фактори.

Кај избирачкото тело нема предрасуди против жените кандидати. Постојат уверливи докази дека кога жените се кандидираат за избори, тие имаат подеднакви шанси да бидат избрани како и мажите (Долан, 2004; Фокс, 2010, ЕК, 2009). Неодамна спроведеното истражување на јавното мислење во Македонија исто така покажа дека мнозинството од населението ги поддржува жените во политиката и дека родот не е битен фактор за време на изборите (ИРИ, 2014). Иако мнозинството (59%) изјавија дека родот на кандидатите не им е важен, 23% навеле дека би преферирале жена, во споредба со 16% кои би преферирале машки кандидат. Според тоа, не постојат предрасуди кои би претставувале пречка во изборот на жените. Иако многу гласачи наведуваат дека би сакале да видат повеќе жени на избраните функции, не постојат цврсти докази дека луѓето гласаат врз основа на род. Истражувањето спроведено во Македонија во 2010 година исто така покажа дека жените се најоптимисти кога станува збор за постигнувањето родова еднаквост во политиката, во споредба со еднаквост во вработувањето или пак во семејните и домашните обврски (Реактор, 2010). На прашањето дали сметаат дека за 10 години ќе биде избрана жена за Претседателка или Премиерка, огромно мнозинство одговори позитивно.

Ограничениот број на жени кандидати е причина за помалата застапеност на жените. Ограничената застапеност е поврзана со нискиот процент на жени кандидати, а не со недостатокот на поддршка од гласачите. Оваа е директна врска е утврдена во податоците од 63 земји (ОН, 2010). Во зависност од изборниот систем, таквите разлики можат да бидат резултат или на родовите јазови во однос на политичките амбиции, или пак на процесот на регрутирање и селекција внатре во политичките партии. Податоците од Државната изборна комисија во Македонија исто така покажуваат силна (скоро линеарна) корелација меѓу бројот на кандидати и бројот на избрани жени. Тука улогата на политичките партии е суштинска; конкретно, начинот на кој политичките партии ги определуваат кандидатите за местата каде имаат поголеми шанси да победат или пак ги дистрибуираат кандидатите на листите, има значајна улога во ограничениот успех во изборот на повеќе жени од достапните кандидати (ЕК, 2006).

Обновени мандати како лимитирачки фактор за еднаквост во политиката. Заради сегашната широко распространета ниска застапеност на жените, обновувањето на мандати го ограничува менувањето на составот на функционерите на секои избори. Неодамна спроведеното истражување на Европската комисија проценува дека во просек на околу две третини од членовите им се обновуваат мандатите во секоја прилика, што значи дека постојат ограничени можности за унапредување на родовата еднаквост преку избори на нови функционери (ЕК, 2009).

Недостаток на капацитети кај жените за учество во донесувањето одлуки и недостатокот на лидерски вештини се наведуваат како клучни општествени фактори кои ги исклучуваат жените од политичкиот живот. Имено, жените треба да имаат вештини и искуства, стекнати преку нивното образование и нивните кариери, за да можат да ги превземаат обврските кои ги предвидуваат јавните функции (ЕК, 2007). Во таа смисла, учеството на жените во високото образование и на високите раководни позиции е предуслов за политичкото зајакнување. На некој начин, овие вештини го градат потенцијалот на жените кои, со пристап до структурите на моќ и соодветни можности, би можеле да напредуваат до клучни политички позиции (ЕК, 2009).

Недостаток на амбиции кај жените да се определат за политичка кариера. Некои истражувања покажуваат дека меѓу „потенцијалните кандидати,“ за жените е помалку веројатно во споредба со мажите да изразат интерес за политичка кариера, вклучувајќи тука и интерес за кандидирање за одредена функција или пак воопшто да ги сметаат политичките функции како пожелна професија (Лоулес и Фокс, 2013). Еден од факторите кои придонесуваат за ова е тенденцијата да бидат помалку експонирани на политички информации и дискусии. Понатаму, тие трврдат дека компетитивниот дух кој се јавува во компетитивни средини, како што е организираниот спорт, е исто така во корелација со политичките амбиции. Имено, настојувањето да се победи може да ја зајакне волјата за успех и да ги подготви за политички активизам, овозможувајќи им да се здобијат со вештините неопходни за напредуваат во политичка средина, слично на пренасочување на граѓанските вештини (Верба et al, 1995). Во спроведените крос-национални истражувања, момчињата наведуваат повеќе „умерена до силна“ дневна физичка активност отколку девојчињата во сите возрасни групи.

Докажано е дека квотите се ефикасни. Институтот за демократија и помош при избори укажува на тоа дека мнозинството од земјите кои ја достигнале критичната маса имаат изборен систем базиран на пропорционалното претставување и некоја форма на квота систем за проактивно намалување на бариерите кои ги спречуваат жените да влезат во политика на национално ниво. Притоа, 32 од оние 39 држави кои ја постигнале квотата од 30% женска застапеност во националните парламенти имаат воведено одредени мерки на квоти. Од друга страна, 38 земји што се наоѓаат на дното на листата (со помалку од 10% учество на жените во националниот парламент) немаат никаков вид на посебни мерки кои би го поддржале женското учество (ИДЕА, 2011). Тука вреди да се напомене дека дури и кога постојат, посебните мерки се ограничени на националните парламенти. Исто така, се наведува дека е тешко да се применуваат квоти во системи каде партиите номинираат само еден кандидат (тнр. систем на еден победник) (ИДЕА, 2010).

Ова истражување се осврнува на факторите опишани погоре и се обидува да идентификува што од тоа важи за Македонија. Поглавјата што следат ги претставуваат наодите од истражувањето за кои се надеваме дека ќе придонесат за подобро разбирање на сите социо-политичка динамики кои се во игра во земјата и кои резултираат со помала застапеност на жените во локалната политика и особено на раководните позиции.

РЕЗУЛТАТИ

ПОЛИТИЧКИ АМБИЦИИ

Истражувањето се фокусираше на локални функционери и функционерки, нивните политичките амбиции и како биле избрани на функцијата, со цел да разбереме дали постојат разлики и фактори на штета на жените. Се фокусиравме на прашањата како што се мотивација, желба, квалификации и социоекономски динамики кои можат различно да влијаат на жените и на мажите на нивните пат до политиката и политичките активности.

Мотивација

Кога беа директно прашани, и советниците и советничките наведуваа дека имале голема желба да станат советници во општините, со тоа што кај советничките забележуваменешто повисоки резултати. На скалата до 7 поени, каде што 1 означува дека воопшто немале желба, а 7 означува голема желба, советничките во просек имаат средна вредност од 5,4, а мажите советници 4,9. Попрецизно, 42% од жените навеле дека имале голема желба да станат советнички (одбрале 6 или 7), во споредба со 33% од мажите, и само 2% од жените навеле дека немаат никаква желба (одбрале 1 или 2) во споредба со 8% од мажите.

Иако во нашиот примерок на избрани функционер/к/и кај жените има тенденција за повисоки политички амбиции, тоа можеби не е случај со општото население, со што се ограничува потенцијалниот број на жени што се кандидираат за функција. Како што претходно беше истакнато, Lawless и Fox покажаа дека политичката амбиција е поврзана со изложеноста на политички активности во домот. Во Македонија, кај младите жени постои тенденција помалку да ги следат политичките вести во споредба со младите мажи. Додека нешто повеќе од половината млади мажи ретко или пак никогаш не следат политика, тоа е случај со 70% од младите жени. Од друга страна, еден од четири млади мажи постојано или редовно ги следи политичките вести, споредено со само 14% од младите жени (Коруновска Србијанко et al, 2011). Квалитативната анализа спроведена во 2009 година исто така утврди дека помалку е веројатно жените да ги следат политичките настани (Костовска et al, 2009) или да учествуваат во граѓански иницијативи (Коруновска et al, 2011). Родовите разлики би можеле исто така да потекнуваат од разликите во компетитивниот дух и приод кон победувањето, кој веројатно се гради низ спортот, во кој е поверојатно да учествуваат младите мажи (Lawless and Fox, 2013). Во Македонија, оваа разлика е 26%

од девојчињата во споредба со 29% од момчињата на возраст од 11 години, и 18% од девојчињата во споредба со 30% од момчињата на возраст од 13 години (ДЗС, 2008).

Едно важно прашање за идни истражувања би било да се процени нивото на мотивација на жените во општата популација, така што ќе можеме да видиме дали нашата високо мотивирана група на советнички е мал и исклучителен дел од нашето општество или пак има уште многу мотивирани жени кои би имале желба да ги следат нивните стапки.

Нашето истражување покажа дека желбата меѓу советниците и советничките да станат членови на советот не зависи само од родот, туку и од припадноста на одредена политичка партија, каде што советниците од редовите на ДПА и на СДСМ покажаа најниска желба за кандидирање за советници додека советниците на ДПМНЕ и на ДУИ највисока. Оваа разлика се губи кога контролираме за тоа дали партијата е на власт или во опозиција, што значи дека во просек е поверојатно за мажите советници од опозициските партии да бидат помалку мотивирани да се кандидираат. Меѓутоа, родовата разлика опстојува дури и кога ја контролираме партиската позицијата и особено е забележлива меѓу советниците во опозиција, што значи дека жените советници имаат поголема желба да бидат инволвирани во политиката, без разлика на околностите.

Улогата на вработувањето и семејството

Мажите и жените не се разликуваат само во однос на мотивацијата да станат советници. Нашето истражување откри бројни разлики меѓу советниците и советничките, кои укажуваат на:

1. Различни критериуми при процесот на нивното регрутирање или од страна на политичките партии или пак (несвесните?) предрасуди на оние кои решаваат кој ќе се кандидира на избори, или
2. Систематските пречки кои спречуваат одредени категории жени да бидат избрани за општински советнички.

Првата разлика се јавува во брачната состојба на советниците и советничките и бројот на деца што ги имаат. Имено, иако не постои разлика во возрастта меѓу општинските советници и советнички², за жените е помалку е веројатно да бидат во брак отколку нивните машки колеги:

Која е Вашата брачна состојба?	Машки	Женски	Вкупно
Мажена/Женет			
Број	189	126	315
%	60,0%	40,0%	100,0%
Вкупен % во род	83,3%	72,0%	78,4%

² Просечната возраст и кај советничките и кај советниците е 42 (t (420) = .40, p = .690)

Немажена/Неженет	Број	33	38	71
	%	46,5%	53,5%	100,0%
	Вкупен % во род	14,5%	21,7%	17,7%
Разведен/а	Број	2	3	5
	%	40,0%	60,0%	100,0%
	Вкупен % во род	0,9%	1,7%	1,2%
Вдовица/Вдовец	Број	3	8	11
	%	27,3%	72,7%	100,0%
	Вкупен % во род	1,3%	4,6%	2,7%
Вкупно	Број	227	175	402

Ова е особено забележливо бидејќи во општото население во Македонија жените стапуваат во брак три години порано отколку мажите³. Сепак, вреди да се истакне дека и покрај оваа конкретна родова разлика, и кај советниците и кај советничките мнозинството се во брак (72% кај жените и 83% кај мажите).

За жените е поверојатно да бидат во брак кога станува збор за членови на СДСМ (78%, дури и повеќе од мажите) и најмалку веројатно кога станува збор за ДУИ (18%), но тука е важно да се напомене дека примерокот на советнички од ДУИ е премал за да се може да се извлече дефинитивен заклучок.

Не изненадува тоа што брачниот статус зависи од возраста на советниците и советничките, при што за најмладите (оние во нивните 20-ти години) е најмалку веројатно да бидат во брак, што особено важи за жените⁴. Интересно е тоа што за советничките на возраст од 30 до 40 години е поверојатно да бидат во брак отколку мажите советници од истата возрасна група и ова е единствената возрасна група во која за жените е поверојатно да бидат во брак отколку мажите. По 38-та година од животот скоро сите мажи советници (преку 92%) се во брак, додека кај повозрасните старосни групи (преку 45 години) само $\frac{3}{4}$ од советнички се во брак и забележуваме зголемено учество на вдовици, немажени и разведени советнички за разлика од мажите советници.

Се чини дека не постојат разлики во брачниот статус меѓу советниците и советничките со различен степен на завршено образование, но кај жените оние кои се вработени е поверојатно да бидат во брак отколку оние кои не се вработени.

Ако ги земеме предвид разликите во брачниот статус, веројатно не изненадува тоа што за жените е малку поверојатно да немаат деца, т.е. во просек да имаат помалку деца. Попрецизно, просечниот број на деца кај советничките е 1,4⁵, додека просечниот број

³ Државен завод за статистика

⁴ Само 44% од советничките помлади од 31 година се мажени, споредено со 55% женети советници

⁵ Една советничка која има посвоено 49 деца беше исклучена од анализата ($t(397) = 2.86, p = .004$)

на деца кај мажите советници е 1,75, што значи дека во просек жените се поблиску до тоа да имаат едно дете, а мажите две. Разликите опстојуваат дури и тогаш кога се земаат предвид само советниците и советничките кои се во брак⁶.

Имаате ли деца?		Машки	Женски	Вкупно
Не	Број	48	48	96
	%	50.0%	50.0%	100.0%
	Вкупен %	21.1%	27.4%	24.3%
Да	Број	179	127	306
	%	58.5%	41.5%	100.0%
	Вкупен %	78.9%	72.6%	75.7%
Вкупно	Број	228	174	402

Се чини дека на оваа разлика влијае и етничката припадност. Имено, додека во случајот на мажите советници за оние од албанските партии е поверојатно да имаат деца отколку мажите советници од македонските партии, кај жените е обратно; за албанските советнички е помалку веројатно е да имаат во споредба со македонските советнички, но и во споредба со мажите советници (и Албанци и Македонци). Според тоа, вкупната разлика е под силно влијание на албанските советници, т.е. советнички.

Исто како и со брачната состојба, за помладите советници и советнички е најмалку веројатно да имаат деца и таа разлика е слична и кај мажите и кај жените. Степнот на образование не влијае на тоа дали имаат или немаат деца, но статусот на пазарот на трудот влијае. За невработените советнички е најмалку веројатно да имаат деца, додека кај мажите советници статусот на пазарот на трудот не прави никаква разлика. И кај вработените и кај невработените мажи советници постои голема веројатност да имаат деца (околу 80%), а бројките се слични и за вработените советнички (од кои 78% имаат деца). Сепак, само 62% од невработените жени советници имаат деца.

Последната демографска карактеристика која корелира со тоа дали советниците и советничките имаат деца е регионот, при што за советниците и советничките од Вардарскиот регион е најмалку е веројатно да имаат деца. Интересно е да се види дали институционалните објекти за згрижување на деца ги има помалку во овој регион, но статистичките податоци покажуваат дека во просек тие не се помалку на број, освен кога се споредуваат со скопскиот регион.

Исто така, забележуваме тенденција кај советничките да имаат помалку деца на предшколска возраст. Конкретно, 84% од советничките и 77% од мажите советници немаат деца на предшколска возраст. Ако ги земеме предвид само советниците и

6 t(311)=2.20, p = .028).

советничките кои имаат деца, 70% од мажите советници и 78% од советничките немаат деца на предшколска возраст.

Колку од вашите деца се на предшколска возраст? [советници и советнички кои имаат деца]				
		Машки	Женски	Вкупно
Ниту едно	Број	126	99	225
	%	56.0%	44.0%	100.0%
	Вкупен % во род	70.4%	78.0%	73.2%
Едно дете	Број	34	17	50
	%	66.7%	33.3%	100.0%
	Вкупен % во род	19.0%	13.4%	16.3%
Две деца	Број	19	11	30
	%	63.3%	36.7%	100.0%
	Вкупен % во род	10.6%	8.7%	9.8%
Вкупно	Број	179	127	306

Општо земено, нашето истражување покажува дека на мажите во брак со деца им е полесно да станат општински советници отколку на жените во брак со деца (особено кај албанските советници и советнички). Едно од објаснувањата би можело да биде дека постои недостаток на установи за згрижување на децата. Друго е дека мажите не учествуваат во домашните обврски, грижата и одгледувањето на децата (CEDAW, 1997). На пример, вкупните капацитети за згрижување на децата на предшколска возраст во Македонија покриваат меѓу 11 и 20% од вкупниот број на деца на таа возраст (ДЗС, 2009 и 2013). Покрај тоа, според извештаите за користењето на времето кои ги подготвува ДЗС, македонската жена со мали деца во просек дневно поминува 3 часа и 40 минути повеќе на активности поврзани со грижата за децата отколку мажите (ДЗС, 2009 и 2013).

Идејата дека товарот од домашните обврски ја попречува жената (во стремежот за политичка кариера) исто така е поткрепено со тоа што е поверојатно за советничките да имаат вработени сопрузи во споредба со мажите советници. Додека мнозинството (70%) од мажените советнички имаат вработени сопрузи, истото важи само за половина (51%) од женетите советници. Доколку ги земеме предвид само советниците и советничките кои имаат вработени брачни партнери, сите разлики (просечен број на деца и просечен број на деца од предшколска возраст) исчезнуваат.

Дали вашиот/та сопруг/а работи?

		Машки	Женски	Вкупно
Работи	Број	96	87	183
	Вкупен % во род	50.5%	69.6%	58.1%
Не работи	Број	94	38	132
	Вкупен % во род	49.5%	30.4%	41.9%
Вкупно	Број	190	125	315

Врз разликата во статусот на пазарот на трудот на брачниот партнер исто така влијае и партиската припадност: додека кај мажите советници од ДПМНЕ е поверојатно да имаат вработени брачни другари (особено во споредба со мажите советници од ДУИ и ДПА), кај советничките на ДУИ (заедно со советничките на ДПМНЕ) е поверојатно да имаат вработени мажи споредено со советничките од другите политички партии.

Возраста прави разлика само кај најстарата група на советнички (над 52 години) кај кои постои најмала веројатност да имаат вработен сопругник. Образованието има силно влијание на тоа дали советниците и советничките имаат вработени или невработени брачни партнери, како кај мажите советници така и кај советничките. Што повисоко е образованието на советниците и советничките, толку е поверојатно дека ќе имаат вработени брачни партнери (на пример, само 36% од мажите советници со средно образование наспроти 74% од советниците со постдипломско образование имаат вработени сопруги; и 56% од жените советници со средно образование споредено со 89% од оние со постдипломско образование имаат вработени сопруги). Регионот се чини дека исто така прави разлика при што за советниците и советничките од Североисточниот и од Полошкиот регион е најмалку веројатно е да имаат вработени брачни другари (и мажите и жените – што укажува на особено тешката економска ситуација во тие региони).

Иако за советничките видовме дека е поверојатно е да имаат вработени брачни партнери, тие самите не заостануваат зад мажите советници кога станува збор за статус на пазарот на трудот. Имено, мнозинството и кај советничките (69%) и кај мажите советници (71%) се вработени. Ова вреди да се издвои заради тоа што на македонскиот пазар на трудот само една третина од работоспособните жени и само една половина од мажите се вработени⁷. Со ова бројот на потенцијални кандидатки за политички функции уште повеќе се намалува.

Во статусот на пазарот на трудот постои разлика кај советниците и советничките од ДПМНЕ. Тука советниците се почесто вработени во споредба со советничките (89% од мажите советници на ДПМНЕ и 74% од жените советници на ДПМНЕ се вработени), но и за едните и за другите е поверојатно да бидат вработени во споредба со советниците и советничките од другите политички партии, како и во споредба со општото население. Се на се, советниците и советничките од редовите на ДПМНЕ и на ДУИ се почесто вработени во споредба со советниците и советничките од другите партии, особено оние од СДСМ, за кои е најмалку веројатно да бидат вработени.

⁷ <http://rodovreactor.mk/subject/economy/graphs/stapka-na-vrabotenost-line/#.VXCisUYpqbs>

Возраста и образованието исто така влијаат на статусот на пазарот на трудот на советниците и советничките. За најмладите и најстарите е помалку веројатно е да бидат вработени (и кај советничките и кај советниците), додека за пообразованите советници и советнички е поверојатно да бидат вработени (особено скокот од средношколска до универзитетска диплома е значаен за вработувањето на советниците и советничките).

Дали сте вработен/а?				
		Машки	Женски	Вкупно
Вработен/а	Број	161	120	281
	%	57.2%	42.7%	100.0%
	Вкупен % во род	70.9%	68.6%	69.9%
Невработен/а (или економски неактивен/на)	Број	66	55	121
	%	54.5%	45.5%	100.0%
	Вкупен % во род	29.1%	31.4%	30.3%
Вкупно	Број	227	175	402

Двојниот товар од работата (дома и на работа), во комбинација со долгите или нефлексибилни работни ангажмани кои се дел од политичкиот и јавниот живот ги спречуваат жените да бидат поактивни во политиката (CEDAW, 1997). Ова беше потврдено и на средбите за валидација на наодите, при што политичарките споделија слични проблеми:

„До пред неколку години имав две малолетни деца, така што постоеше дилема дали ќе можам да се справам со сето тоа, заради времето поминато на политичкиот ангажман. Морам да признам дека тоа беше единствениот скептицизам тогаш, но некако се справив со тоа. Целиот товар на грижата за семејството паѓа на моите плеќи.“

„За жал, во нашето општество и на Балканот воопшто се наметнуваат стереотипни и патријархални улоги за жените. Морам да кажам дека позицијата на жената во општеството го лимитира нашиот професионален и политички живот. Семејството, грижата за домаќинството, за жал 80 проценти паѓа на плеќите на жените. Така што навистина ви треба жена со многу енергија, огромна способност за планирање на времето и одлични организациски способности за да може да се хармонизираат овие обврски во смисла на грижа за децата, грижата за семејството и одржувањето на домаќинството плус професионалниот живот. Треба да бидеш супермен па да можеш да ги балансираш сите овие очекувања на семејството и општеството со твојата политичка кариера. На мажите им е многу полесно.“

Очекувањата исто така беа потврдени и од мажите советници: „ Жената е столб на семејството. Верувајте ми, ако мажот е отсутен од домот тоа е губиток, но многу помал отколку кога жената е отсутна – ние сите знаеме што таа претставува во нашето традиционално семејство. Таа треба да ги оствари тие домашни очекувања. Од друга страна, да се биде градоначалник е многу сложена работа. Тоа бара многу жртви од личното време и животот.“

Ако се земат предвид овие изјави, не изненадува тоа што мнозинството (70%) од вработените советнички работат во јавната администрација, споредено со нешто повеќе од половината од вработените мажи советници (54%). Ова е значително повисоко од состојбата меѓу општото население, особено кога станува збор за жените (се проценува дека околу 43% од вработените жени и 39% од вработените мажи работат во јавната администрација во Македонија)⁸.

Оваа разлика би можела да биде заради сигурната работа и пофлексибилните работни ангажмани што вработените ги уживаат во јавниот сектор, што пак може да овозможи повеќе жени да бидат инволвирани во политичкиот живот на општинско ниво. Друго објаснување би можело да биде дека жените кои работат во јавниот сектор се поблиски до или позаинтересирани за политиката или дури дека јавните позиции се некаков вид на награда за советниците и советничките. Во секој случај, ова претставува уште една разлика меѓу мажите и жените на општински функции која не кореспондира со општото население.

Каде работите?		Машки	Женски	Вкупно
Вработен/а во јавна/државна институција	Број	88	83	171
	Вкупен % во род	54.3%	69.7%	60.9%
Вработен/а во приватен бизнис/фирма	Број	74	36	110
	Вкупен % во род	45.7%	30.3%	39.1%
Вкупно	Број	161	120	281

Влијанието на квалификациите, професиите и изборот на кариера

Нашето истражување покажува дека советничките и советниците се разликуваат во нивните професии, особено кога станува збор за експертските позиции. Имено, 58% од вработените советнички се експертки, научнички или професори, додека ова е случај само кај 37% од мажите советници. Следните најзастапени професии се

⁸ Реактор (2015) Работни услови и балансирање на приватниот и работниот живот: Родова анализа

техничките како што се техничарки, медицински сестри и слично, кои претставуваат 15% од советничките и 18% од мажите советници. Третите најзастапени професии се извршните, т.е. раководните позиции кои ги држат 13% од советничките и 14% од советниците. Се чини дека и во овој случај процесот на регрутирање советнички е постриктен отколку оној за мажите, бидејќи очекувањата за жените се повисоки.

Која е вашата професија?				
		Машки	Женски	Вкупно
Членови на законодавни и извршни тела, други функционери, раководни државни службеници, дипломати и директори	Фреквенција	23	16	39
	%	59.0%	41.0%	100.0%
	Вкупен %	14.3%	13.3%	13.8%
Стручњаци и научници (доктори, професори/ки во средни училишта и универзитети, наставници)	Фреквенција	60	69	129
	%	46.5%	53.5%	100.0%
	Вкупен	37.2%	57.5%	47.4%
Техничари и сродни занимања (техничари, медицински сестри, стоматолошки соработници, ветеринари)	Фреквенција	29	18	47
	%	61.7%	38.3%	100.0%
	Вкупен	18.0%	15.0%	16.5%
Службеници (канцелариски секретари, службеници на услужни дејности, книговодство, финансии, статистика и евиденција на материјалите и транспорт)	Фреквенција	7	5	12
	%	58.3%	41.7%	100.0%
	Вкупен	4.3%	4.1%	4.2%
Работници во услужни дејности во и продажба (готвачи, полицајци, обезбедување)	Фреквенција	24	5	29
	%	82.6%	17.4%	100.0%
	Вкупен	14.8%	4.1%	9.45%
Стручни работници во земјоделството, шумарство, рибарство и лов	Фреквенција	2	2	4
	%	50.0%	50.0%	100.0%
	Вкупен	1.2%	1.6%	1.4%
Занимања за неиндустриски начин на работа во производството (градежници, столари, монтери)	Фреквенција	6	0	100.0%
	%	100.0%	0.0%	
	Вкупен	3.7%	0	1.65%

Ракувачи и сотовувачи на машини и постројки (ракувачи на машини, шофери, возачи на комбиња)	Фреквенција	3	1	4
	%	75%	25%	100.0%
	Вкупен	1.9%	0.8%	1.7%
Елементарни занимања (работници во фабрика)	Фреквенција	4	1	5
	%	80.0%	20.0%	100.0%
	Вкупен	2.5%	0.8%	1.6%
Нема доволно информации да се класифицираат	Фреквенција	3	3	6
	%	50.0%	50.0%	100.0%
	Вкупен	1.9%	2.5%	2.2%
Вкупно	Фреквенција	161	120	281

За да бидат регрутирани во политиката, жените не само што треба да имаат попрестижни професии, туку и повисок степен на образование. Имено, додека само една од пет (21%) советнички нема универзитетска диплома, ова е случај кај скоро половина од мажите советници (45%). Покрај тоа, додека две третини (64%) од советничките имаат универзитетски дипломи, ова е случај кај помалку половина од мажите советници (45%). Конечно, 15% од советничките имаат пост-дипломско образование (магистратури или докторати), споредено со 9% од мажите советници.

Како и кај претходните разлики, овој јаз е особено важен ако го земеме предвид фактот дека меѓу работоспособното население во Македонија, мажите се пообразовани во споредба со жените⁹. Оваа разлика е голема индикација дека постојат огромни предрасуди во процесот на привлекување кандидати. Додека имањето повеќе деца и невработени брачни партнери (кои се грижат за домот и семејството) беше предност за мажите советници која може да биде објаснета како социјален фактор кој не мора по секоја цена да има врска со процесот на регрутирање, кај нивото на образование не постои таков „олеснувачки фактор“ и нема причина зошто советничките би требало да бидат пообразовани од нивните машки колеги.

Вреди да се истакне дека овој јаз се забележува кај сите политички партии освен ДУИ, каде мажите и жените се речиси подеднакво образовани.

Образовниот јаз е присутен кај секоја старосна група, но е најмалку истакнат кај најмладите и кај најстарите советници и советнички. Покрај тоа, што се помлади советниците, тоа се пообразовани и тоа важи за советниците и за советничките, но особено за советниците.

⁹ http://rodovreactor.mk/subject/education/graphs/rabotosposobno-naselenie-sporred-ekonomskata-aktivnost-polot-i-shkolskata-podgotovka-stacked_column/#.VXClykYpqbs

Образование				
Кое е вашето последно завршено образование?		Машки	Женски	Вкупно
Средно гимназиско	Број	26	7	33
	%	78.8%	21.2%	100.0%
	Вкупен % во род	11.4%	4.0%	8.2%
Средно стручно	Број	57	22	79
	%	72.2%	27.8%	100.0%
	Вкупен % во род	25.0%	12.6%	19.7%
Виша стручна спрема	Број	20	7	27
	%	74.1%	25.9%	100.0%
	Вкупен % во род	8.8%	4.0%	6.7%
Факултет	Број	103	112	215
	%	47.9%	52.1%	100.0%
	Вкупен % во род	45.2%	64.4%	53.5%
Магистратура	Број	18	21	39
	%	46.2%	53.8%	100.0%
	Вкупен % во род	7.9%	12.1%	9.7%
Докторат	Број	4	5	9
	%	44.4%	55.6%	100.0%
	Вкупен % во род	1.8%	2.9%	2.2%
Вкупно	Број	228	174	402

Блискост и изложеност на политика

Кога станува збор за мотивацијата на советниците и советничките да се кандидираат за функција, еден од факторите е изложеност на луѓе на политички функции. Меѓу општинските советници и советнички во Македонија, кај жените овој фактор е поистакнат. Имено, 14% од советничките и 8% од советниците имаат членови на семејството кои се или пак биле политичар/к/и, биле на функција или пак имале висока функција во политичка партија. Ова значи дека овој фактор за привлекување е поважен за жените отколку за мажите. Експертскиот комитет на ОН за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените тврди дека во некои земји кога жените ја превземаат власта, тоа може повеќе да биде резултат на

влијанието на нивните татковци, сопрузи и машки роднини отколку на успешноста на избори на женските лидери (CEDAW, 1997).

Дали некој член од вашето семејство, сега или во минатото, бил политичар, имал некаква функција (советник, градоначалник), или висока функција во политичка партија?				
		Машки	Женски	Вкупно
Да	Број	18	25	43
	%	41.9%	58.1%	100.0%
	Вкупен %	7.9%	14.3%	10.7%

Ова до некаде се потврдува и кај советничките во Македонија, но тоа е исто така вистина и за мажите советници. Имено, најголемот број на наведените членови на семејството на македонските советници и советнички (преку 80% од мажите и жените советници) кои имаат или имале политичка функција се мажи. Во случајот на жените, политичката врска најчесто е брачниот другар, додека кај мажите таткото.

Член на семејството кој имал или има политичка функција				
		Машки	Женски	Вкупно
Татко	Број	8	7	15
	%	53.3%	46.7%	100.0%
	Вкупен % во род	44.4%	28.0%	34.9%
Мајка	Број	1	3	4
	%	25.0%	75.0%	100.0%
	Вкупен % во род	5.6%	12.0%	9.3%
Брат	Број	3	4	7
	%	42.9%	57.1%	100.0%
	Вкупен % во род	16.7%	16.0%	16.3%
Син	Број	0	2	2
	%	0.0%	100.0%	100.0%
	Вкупен % во род	0.0%	8.0%	4.7%
Сопруг/а	Број	2	9	11
	%	18.2%	81.8%	100.0%
	Вкупен % во род	11.1%	36.0%	25.6%

РЕЗУЛТАТИ: ПОЛИТИЧКИ АМБИЦИИ

Свекор	Број	1	3	4
	%	25.0%	75.0%	100.0%
	Вкупен % во род	5.6%	12.0%	9.3%
Чичко	Број	3	0	3
	%	100.0%	0.0%	100.0%
	Вкупен % во род	16.7%	0.0%	7.0%

Забележуваме тренд според кој кај најмладите советници и советнички е поверојатно да имаат роднина со политичка функција, но разликата не е статистички значајна. Понатаму, разликата меѓу советниците и советничките не се јавува кај членовите на СДСМ, каде што повеќе од 10% и од советниците и од советничките имаат роднина со политичка функција. Другите демографски карактеристики не влијаат врз блискоста до политиката.

ПРОЦЕСОТ НА РЕГРУТИРАЊЕ И ПАТОТ ДО ФУНКЦИЈАТА

Во следниот дел подетално го разгледуваме процесот на регрутирање, од идејата за кандидатура, преку реакциите на советниците и советничките кога дознале за кандидатури, до поддршката или обесхрабрувањето со кои се соочиле во текот на процесот.

Поттик

Најпрво разгледуваме чија била идејата за кандидатурата за општинскиот совет. Тука можеме да видиме дека меѓу советничките, 11% навеле дека била нивна сопствена идеја да се кандидираат, 30% дека било предложено од страна на партијата, кај 57% станувало збор за заедничка одлука меѓу нив и политичката партија, и само 1% биле поттикнати од луѓе во нивната општина. Кај советничките на возраст над 45 години е поверојатно идејата да била на политичката партија, т.е. околу една половина од советничките на оваа возраст биле повикани од страна на партиите. Кај мажите бројките се нешто поразлични, па 17% изјавиле дека било нивна идеја, 22% идеја на политичката партија, кај 57% одлуката била заедничка и 4% биле поттикнати од луѓето во нивните општини. Возраста кај мажите не прави никаква разлика.

Иако овие разлики не секогаш се статистички значајни, можеме да ја видиме тенденцијата меѓу советничките и особено кај постарите советнички¹⁰ идејата почесто да и ја припишат на политичката партија и помалку на нив самите. На пример, на прашањето чија била идејата да се кандидира за функцијата, една советничка која беше интервјуирана ни кажа дека:

„Идејата не беше лично моја; тоа беше идеја на партијата. Прво бев во шок, не сакав да се кандидирам, но партијата ме убеди и на крајот ја прифатив номинацијата.“

Или, како што ни раскажа една друга советничка, таа воопшто не сакала да се кандидира, но истакна дека поттикот и регрутирањето од страна на партијата се многу влијателни:

„Многу се противев на тоа да бидам номинирана. Бев против тоа да се излезе на локални избори, но партијата секогаш го има последниот збор.“

Или пак еден маж советник кој рече:

„Идејата дојде од партијата. Јас немав такви амбиции.“

10 $\chi^2=5.28, p = .022$

Слично на тоа, еден маж советник зборуваше за прифаќањето на партиската култура, каде главните одлуки се носат внатре во партиските структури:

„Како секој човек што е член на партија и има долгогодишно искуство во партијата, мојата партија одлучи да ми ја даде довербата и да ме номинира како еден од кандидатите за општинскиот совет.“

Не само за жените, туку и за вработените е помалку веројатно да кажат дека идејата да станат советници била лично нивна. Тоа сугерира дека оние кои ги носат одлуките за тоа кој ќе оди на избори почесто бараат идни советници меѓу вработените отколку меѓу невработените членови на партијата. Ниту една друга демографска карактеристика на советниците и советничките не придонесува за разлики кај ова прашање.

Навраќајќи се на првичната одлука да станете советничка/советник, дали идеата беше лично ваша, на партијата или заедничка?				
		Машки	Женски	Вкупно
Лична	Број	39	20	59
	%	66.1%	33.9%	100.0%
	Вкупно %	17.2%	11.4%	14.7%
На партијата	Број	50	53	103
	%	48.5%	51.5%	100.0%
	Вкупно %	22.0%	30.3%	25.6%
Заедничка	Број	129	100	229
	%	56.3%	43.7%	100.0%
	Вкупно %	56.8%	57.1%	57.0%
Заедницата (граѓаните)	Број	9	2	11
	%	81.8%	18.2%	100.0%
	Вкупно %	4.0%	1.1%	2.7%
Вкупно	Вкупно	227	175	402
	%	56.5%	43.5%	100.0%

Дека оваа тенденција би можела ја открива фактичката состојба гледаме и во одговорите на следното прашање, кое открива дека кај советничките е помалку веројатно да знаеле дека ќе бидат кандидирани за општинскиот совет. Имено, дури 38% од советничките, споредено со 29% од мажите советници, не знаеле дека ќе бидат кандидирани.

А дали знаевте дека ќе бидете кандидирани?				
		Машки	Женски	Вкупно
Не	Број	65	65	130
	%	50.0%	50.0%	100.0%
	Вкупен % во род	28.6%	37.6%	32.5%
Да	Број	162	108	270
	%	60.0%	40.0%	100.0%
	Вкупен % во род	71.4%	62.4%	67.5%
Вкупно	Број	227	173	400

Ова сугерира дека внатрешните политки и практики за кандидирање во рамки на партиите не се транспарентни пред кампањите. За многумина од испитаните советници и советнички, тоа е прифатлива практика која е оправдана заради поларизируваниот контекст во кој делуваат партиите. Тие сметаат дека потранспарентен процес пред одржувањето на изборите би им оставил простор на опонентите да ги дискредитираат кандидатите. Оваа состојба е загрижувачка, бидејќи укажува на тоа дека партијата (или мажите во рамките на партијата) ги одбираат, номинираат и поставуваат жените (и во помал обем мажите) на партиските списоци без пред тоа да ги консултираат, со што не само што го поткопуваат нивниот легитимитет, туку и им ја одзема независноста во делувањето при превеземањето на улогата на функцијата. Дополнителен потенцијално загрижувачки проблем во случајов е дали немањето никаков збор во кандидатурата ќе продолжи во текот на извршување на функцијата; според ова, може да се очекува дека партиската лојалност и обврските кон партиските интереси ќе преовладуваат во овие случаи.

Политичките партии се разликуваат во овој аспект на нивниот процес на регрутирање, при што разликите во искуствата на советничките и советниците не се јавуваат кај сите партии. На пример, за советниците и советничките од ДПМНЕ (особено мажите советници) е најмалку веројатно да знаат дека ќе бидат кандидирани, споредено со мажите советници од другите политички партии. Од друга страна, советниците и советничките од ДУИ (особено жените советници) најчесто наведувале дека однапред знаеле за нивната кандидатура. Во просек, 41% од советниците и советничките на ДПМНЕ и 22% од советниците и советничките на ДУИ не знаеле дека ќе бидат номинирани. И во двете партии не постојат забележливи родови разлики кај ова прашање, така што целокупните разлики доаѓаат од другите политички партии (особено СДСМ). Ниту една друга демографска карактеристика на советниците и советничките не влијаеше на тоа дали знаеле или пак не знаеле дека ќе бидат номинирани.

Реакцијата на советниците и советничките откако дознале дека ќе бидат кандидирани исто така укажува на тоа дека жените не очекувале или знаеле помалку за изборниот процес (регрутирањето и шансите), заради тоа што почесто

наведувале дека биле среќни или изненадени во споредба со мажите. Мажите исто така почесто од жените (а особено постарите мажи од СДСМ) експлицитно рекоа дека нивниот избор бил очекуван (што би можело да биде резултат на тоа што е поверојатно да сметаат дека кандидатурата им следува). За советниците и особено советничките од партиите на власт (ДПМНЕ и ДУИ) е поверојатно да биле среќни кога дознале за номинацијата, додека за вработените советнички и советничките со деца е поверојатно да се чувствувале горди (повеќе отколку нивните невработени колешки кои немаат деца).

Од друга страна, за советниците со пониско образование и невработените (и мажи и жени) е поверојатно да биле изненадени. Од некоја причина, има тенденција кај советничките од СДСМ и мажите советници од ДУИ да се чувствувале загрижени кога дознале дека ќе бидат кандидирани, додека за постарите советници (а особено советничките) е поверојатно да се спротивставиле на номинацијата. За невработените советници (а особено советнички) исто така е поверојатно е да се спротивставиле на номинацијата. Сè на сè, гледаме дека советниците со различни демографски карактеристики имаат различни очекувања и различни реакции на нивните номинации, што би можело да сугерира систематска дискриминација на некои подгрупи и овие разлики треба да се земат предвид ако се усвојуваат мерки за порамноправен процес на регрутирање.

Каква беше реакцијата кога бевте предложени/ставени на листата за советничка/советник?				
		Машки	Женски	Вкупно
Среќен/среќна	Број	86	88	174
	%	49.4%	50.6%	100.0%
	Вкупен % во род	37.9%	50.3%	43.3%
Горд/горда	Број	40	32	72
	%	55.6%	44.4%	100.0%
	Вкупен % во род	17.6%	18.3%	17.9%
Изненаден/изненадена	Број	16	26	42
	%	38.1%	61.9%	100.0%
	Вкупен % во род	7.0%	14.9%	10.4%
Загрижен/загрижена	Број	12	10	22
	%	54.5%	45.5%	100.0%
	Вкупен % во род	5.3%	5.7%	5.5%
Се противев	Број	6	6	12
	%	50.0%	50.0%	100.0%
	Вкупен % во род	2.6%	3.4%	3.0%

Немав никаква реакција	Број	64	27	91
	%	70.3%	29.7%	100.0%
	Вкупен % во род	28.2%	15.4%	22.6%
Ми беше задоволство	Број	14	14	28
	%	50.0%	50.0%	100.0%
	Вкупен % во род	6.7%	8.0%	7.35%
Беше очекувано	Број	21	6	27
	%	77.8%	22.2%	100.0%
	Вкупен % во род	9.2%	3.4%	6.3%
Беше обврзувачка	Број	2	4	6
	%	33.3%	66.7%	100,0%
	Вкупен % во род	0.9%	2.3%	1.6%

За време на интервјуата и средбите за валидација на наодите, жените и мажите не се разликуваа значително во нивните проценки за тоа како им се променил живот откако биле избрани во општинските совети. Една советничка го сподели нејзиното мислење дека политичката партија била најпогодена од нејзината нова функција (покрај семејството). *„Тие имаат одредени очекувања. Очекуваат лојалност и конструктивна работа, бидејќи се случило не само во мојата партија туку и во другите, советниците ги напуштаат и одат во други партии.“* Покрај тоа, советничките почесто наведуваа негативните последици на работното место. Ова би можело да укажува на поопшта општествена предрасуда кон жените политичарки, со оглед на тоа што мажите во нашиот примерок не се соочиле со истиот проблем.

Поддршка од политичките партии

Разликата во реакциите на колегите од нивните политички партии е уште поинтересна. Имено, додека 61% од мажите советници навеле дека имаат целосна поддршка од своите колеги, ова е случај за 51% од советничките. Разликата не е многу голема, но е индикативна за помалата поддршка што жените ја добиваат дури и на партиско ниво.

Не утврдивме разлики меѓу партиите, меѓутоа постои тенденција кај албанските политички партии за поголема меѓусебна поддршка, особено меѓу мажите советници. Советничките на СДСМ добиле најмногу поддршка од нивните колеги во партијата, но како што напоменавме, станува збор само за тенденции, т.е. разликите не беа статистички значајни. Значителни статистички разлики утврдивме кај советничките во зависност од нивната возраст. Имено, најмладите и најстарите

советнички најчесто наведуваат дека добиле поддршка од другите членови на партијата во споредба со советничките на возраст помеѓу 31 и 51 година. За мажите важи спротивното: најмладите и најстарите најретко наведуваат дека имале поддршка (сепак, кај мажите разликите не беа статистички значајни). Конечно, за немажените жени е поверојатно да навеле дека имале поддршка во споредба со мажените жени (иако брачниот статус и возраста одат заедно).

Каква беше реакцијата во вашата партија?				
		Машки	Женски	Вкупно
Сите ме поддржаа	Број	138	89	227
	%	60.8%	39.2%	100.0%
	Вкупен % во род	61.3%	51.1%	56.9%
Повеќето ме поддржаа	Број	74	76	150
	%	49.3%	50.7%	100.0%
	Вкупен % во род	32.9%	43.7%	37.6%
Некои ме поддржаа некои не ме поддржаа	Број	11	6	17
	%	64.7%	35.3%	100.0%
	Вкупен % во род	4.9%	3.4%	4.3%
Повеќето се противеа	Број	2	3	5
	%	40.0%	60.0%	100.0%
	Вкупен % во род	0.9%	1.7%	1.3%
Вкупно	Број	225	174	399
	%	56.4%	43.6%	100.0%
	Вкупен % во род	100.0%	100.0%	100.0%

Силната партиска поддршка може да биде многу охрабрувачка за кандидатките, а понекогаш дури и да биде од суштинско значење. Ова беше потврдено во интервјуата:

„Одлуката беше малку тешка. Партиските колеги не ме поддржуваа – бев обесхрабрена. Моите родители ме поддржуваа – тоа ме мотивираше. Сепак, кога ја добив поддршката од највисоките ешалони на партијата, тогаш ја донесов одлуката да се кандидирам.“

Улогата и поддршката од политичката партија и од партиските колеги е многу значајна за кандидатите и многу советнички го споделија нивните ставови за

партијата за време на интервјуата и средбите за валидација. Една од советничките изјави:

„Има една добра категорија луѓе кои кога ќе ги видат твоите способности, те поддржуваат и сакаат да напредуваш, зошто веруваат дека можеш да бидеш движечка сила за партијата и сакаат капацитети да излезат на површината, и добре е што повеќето луѓе во политичките партии размислуваат на тој начин. Но, да бидам искрена, постојат категории на луѓе кои се завидливи. Разбирливо, не секој ќе ја пречека одлуката со аплауз; некои ќе сметаат дека тие ја заслужуваат таа позиција, па коментираат „зошто таа е номинирана а не јас.“ Ако ви кажам дека сите ми рекоа „браво“, ќе ве излажам.“

Сличен став имаше и еден советник:

„Никој на светот нема да добие целосна поддршка, и секако не јас. Секогаш ќе постојат луѓе кои мислат дека тие можат да бидат подобри и да дадат подобри резултати.“

За време на интервјуата, жените почесто наведуваа отпор од внатре-партиски опоненти. Овие опоненти се исклучиво мажи кои веруваат дека тие требале да бидат на листата и дека жените неправедно ги истуркале од неа заради квотите. Ова подоцна има негативен ефект на поддршката што жените ја добиваат за време на нивните кампањи. Понатаму, постојат индикатори дека политичките партии им придаваат помала важност на жените кандидати. На пример, еден забележлив индикатор се коалициските преговори. По правило, помалите партии добиваат место „определено како женско“ на нивната листа. Една советничка од помала политичка партија го сподели нејзиното искуство:

„Реакцијата од некои колеги од партијата беше добра, но немав поддршка од другите. Сакаа како кандидат од нашата партија да биде номиниран маж, но водечката коалициска партија ни даде место на листата што беше определено за жена кандидат. Така ја добив поддршката.“

Поддршка од семејството

Немаше забележливи разлики во поддршката што советничките и советниците ја добиле од своите семејства. Скоро сите советнички и советници (од сите демографски групи) добиле целосна поддршка од сите (или мнозинството) од членовите на нивните семејства. Сепак, постои тенденција кај повозрасните советнички да добијат нешто помала поддршка од нивните семејства (иако добиле повеќе поддршка во нивните партии).

Каква беше реакцијата во вашето семејство?				
		Машки	Женски	Вкупно
Сите ме поддржаа	Број	185	151	336
	%	55.1%	44.9%	100.0%
	Вкупен % во род	81.9%	86.3%	83.8%
Повеќето ме поддржаа	Број	28	20	48
	%	58.3%	41.7%	100.0%
	Вкупен % во род	12.4%	11.4%	12.0%
Некои ме поддржаа некои не ме поддржаа	Број	11	3	14
	%	78.6%	21.4%	100.0%
	Вкупен % во род	4.9%	1.7%	3.5%
Повеќето се противеа	Број	1	1	2
	%	50.0%	50.0%	100.0%
	Вкупен % во род	0.4%	0.6%	0.5%
Вкупно	Број	226	175	401
	%	56.4%	43.6%	100.0%
	Вкупен % во род	100.0%	100.0%	100.0%

Ова исто така го утврдивме за време на средбите за валидација и интервјуата. Една советничка изјави:

„Да бидам искрена, моите деца сега се гордеат со мене бидејќи нивната мајка стана јавна личност. Но, моите родители беа малку скептични бидејќи ми се зголемија обврските, а живееме со нив.“

Или пак друга, кој изјави: *„Родителите и членовите на семејството ми дадоа целосна поддршка. Тие ме убедија; сепак голема е честа да се биде советничка.“*

Иако ретко се случува семејството да не ја поддржува кандидатурата, дел од советниците индиректно го споделија скептицизмот на членовите на нивното семејство. На пример, еден маж советник рече дека неговото семејство *„секогаш ми се жали и ми досадува. Ми велат, зошто да не останам дома, зошто се замарам, зошто мислат дека не можам да сменам ништо. Тие се саркастични во поглед на политичкиот ангажман.“*

Еден советник од помала политичка партија исто истакна дека, според него, жените не можат да бидат политички активни доколку немаат поддршка од семејството:

„Јас сум на висока позиција во партијата и знам дека не им е лесно на жените. Сопрузите секогаш им се жалат за нивните политички обврски и за времето поминато надвор од нивните семејства. Тоа ги става жените под притисок и почнуваат да ги скратуваат ангажманите.“

Мотивација

Друга интересна разлика меѓу советничките и советниците кога станува збор за мотивацијата и процесот на регрутирање, лежи во лојалноста кон партијата. Иако советничките добиле помала поддршка од нивните колеги од партијата кога биле номинирани или избрани, кога беа директно прашани за нивната мотивација да се кандидираат за советот, скоро една од четири советнички (23%) одговориле дека нивната политичка партија ја мотивирала нивната номинација. Меѓу мажите советници, овој одговор го дале 12%.

Од друга страна, кај советничките е поверојатно да ја наведат партијата како мотивација за кандидирање независно од тоа колку долго членуваат во партијата¹¹. Ова не важи за мажите. Кај оние кои се подолго со партијата поверојатно е да изјават дека мотивација им била партијата,¹² и помалку веројатно да изјават дека се кандидираат зошто на тоа гледаат како на личен предизвик.¹³ Тоа значи дека политичките партии ги наградуваат само машките членови со подолг стаж, но не и жените.

Покрај тоа, вреди да се напомене дека главната мотивација за кандидирање и на советничките и на советниците е слична, при што мнозинството наведува дека помагањето на општината и подобрувањето на состојбите им се главната мотивација (повеќе од половината од советниците и советничките ги одбрале овие две опции, но мажите почесто го одбирале подобрувањето на ситуацијата). Третиот најчест мотиватор е политичката партија кај жените и личен предизвик кај мажите.

Одговорите се разликуваат во зависност од неколку демографски карактеристики. На пример, за советниците од ДУИ многу малку веројатно да ја одбрале политичката партија како мотиватор, додека советничките од истата партија најчесто го наведувале застапувањето за малцинствата како нивна причина за кандидирање. Понатаму, советниците и советничките со постдипломско образование поверојатно е да го одберат подобрувањето на состојбите во општината како мотиватор за кандидирање во советот, а помладите мажи советници (особено оние без деца) поверојатно беше да гледаат на работата како на личен предизвик.

¹¹ Корелацијата помеѓу должината на членството во партијата и наведувањето на партијата како мотиватор кај советничките е непостоечка $r = .04, p = .610$

¹² Корелацијата помеѓу должината на членството во партијата и наведувањето на партијата како мотиватор кај советниците е позитивна и значителна $r = .20, p = .006$

¹³ Корелацијата помеѓу должината на членството во партијата и наведувањето дека се кандидирале зошто на тоа гледале како личен предизвик е негативна и значителна $r = -.15, p = .033$

Што ве мотивираше да станете советник/советничка?				
		Машки	Женски	Вкупно
Финансиски надомест	Број	5	7	12
	%	41.7%	58.3%	100.0%
	Вкупен % во род	2.2%	4.0%	3.0%
Помош на заедницата	Број	131	99	230
	%	57.0%	43.0%	100.0%
	Вкупен % во род	57.7%	56.6%	57.2%
Отскочна даска за кариера во политика	Број	16	8	24
	%	66.7%	33.3%	100.0%
	Вкупен % во род	7.0%	4.6%	6.0%
Да ги подобрам работите	Број	143	94	237
	%	60.3%	39.7%	100.0%
	Вкупен % во род	63.0%	53.7%	59.0%
Личен предизвик, сметав дека позицијата е многу важна	Број	33	30	63
	%	52.4%	47.6%	100.0%
	Вкупен % во род	14.5%	17.1%	15.7%
Поради партијата	Број	28	41	69
	%	40.6%	59.4%	100.0%
	Вкупен % во род	12.3%	23.4%	17.2%
Застапување на малцинство/жени	Број	3	8	11
	%	27.3%	72.7%	100.0%
	Вкупен % во род	1.3%	4.6%	2.9%
Незадоволство	Број	7	2	9
	%	77.8%	22.2%	100.0%
	Вкупен % во род	3.1%	1.1%	2.1%

ПОЛИТИЧКА КАРИЕРА

Во овој дел се осврнуваме на политичките кариери на советничките и советниците, т.е. времетраењето на нивното членство во партиите и функциите кои ги имаат, како и нивните политички амбиции и како ги оценуваат нивните шанси за напредување.

Првата разлика меѓу советничките и советниците е нивното членство во политичка партија: 9% од советници и само 3% од советничките не припаѓаат на ниту една политичка партија, т.е. се кандидирале како независни кандидати. Ова би можело да значи дека мажите имаат нешто поголеми шанси со споредба со жените да се кандидираат и да бидат избрани независно од политичка партија.

Кај советниците и советничките кои припаѓаат на одредена политичка партија, не постои голема разлика во однос на тоа колку долго се членови во нивните политички партии. Имено, избраните советници биле членови на нивните партии во просек 12 години, советничките 11 години. Не постоеше разлика во возраста меѓу советниците и советничките (во просек и едните и другите се на возраст од 42 години), ниту пак во однос на возраста кога се зачлениле во нивната политичка партија (во просек и пристапиле на партијата на возраст од 31 година).

Сепак, во овој поглед утврдивме големи разлики меѓу политичките партии. Албанските политички партии им даваат шанса на нивните советници многу порано во споредба со македонските политички партии, а ова особено важи за советничките. Додека советничките на ДУИ и на ДПА во просек имаат седумгодишен партиски стаж¹⁴, советничките од ДПМНЕ и СДСМ имаат стаж од 11, односно 13 години.

Очекувано, постои и старосна разлика во поглед на должината на партискиот стаж, но разликите не се толку големи. Дури и меѓу најмладите групи на советници и советнички, просечното членување е подолго од 8 години, додека кај највозрасните е само 14 години. Сепак, ова само покажува дека земјата е многу млада демократија. Интересно, најобразованите советници и советнички биле членови во своите партии најкусо време, што повторно укажува на тоа дека пообразованите советници се повредни за партиите, но ова особено важи за жените. Имено, додека во случајот на мажите советници дипломата „купува“ година, кај советничките таа купува една и половина до две години.

Сепак, поважно од должината на партиското членство е разликата во функциите кои советниците и советничките ги имале (или ги имаат) во своите партии. Имено, за мажите е поверојатно да се или пак да биле претседатели на локалните ограноци, членови на извршниот одбор, членови на конгресот и претседатели на нивните

¹⁴ Прашањето гласеше колку време се политички активни, така што за членовите на ДУИ, тоа би можело да подразбира ангажман и пред формирањето на партијата.

младински ограноци. Исто така, за нив е поверојатно да бидат секретари или шефови на изборни штабови. Подеднаква е веројатноста на жените со мажите да бидат членови на младинските ограноци, членови на комисии и малку поверојатно да бидат партиски портпароли.

На прв поглед може да се заклучи дека е полесно за жените да бидат номинирани за општинските совети бидејќи не мораат да бидат напреднати во нивните политички кариери како мажите, особено кога станува збор за членство во конгресот или пак во извршниот одбор.

Positions within the party		Машки	Женски	Вкупно
Претседател/ка на локална организациона единица	Број	101	60	161
	%	62.7%	37.3%	100.0%
	Вкупен % во род	48.6%	35.3%	42.6%
Член на извршен	Број	96	50	146
	%	65.8%	34.2%	100.0%
	Вкупен % во род	46.2%	29.4%	38.6%
Член на конгрес	Број	140	77	217
	%	64.5%	35.5%	100.0%
	Вкупен % во род	67.3%	45.3%	57.4%
Член на извршен на младинска организација	Број	39	27	66
	%	59.1%	40.9%	100.0%
	Вкупен % во род	18.8%	15.9%	17.5%
Претседател/ка на младинска организација	Број	31	4	35
	%	88.6%	11.4%	100.0%
	Вкупен % во род	14.9%	2.4%	9.3%
Член на комисија	Број	136	124	260
	%	52.3%	47.7%	100.0%
	Вкупен % во род	65.4%	72.9%	68.8%
Шеф на изборен штаб	Број	4	1	5
	%	80.0%	20.0%	100.0%
	Вкупен % во род	2.1%	0.7%	1.5%

Претседателка на унија на жени	Број	N/A	70	70
	%	N/A	100.0%	100.0%
	Вкупен % во род	N/A	41.4%	20.6%
Секретар на партија	Број	6	1	7
	%	85.7%	14.3%	100.0%
	Вкупен % во род	2.6%	0.6%	1.6%
Потпарол	Број	1	5	6
	%	16.7%	83.3%	100.0%
	Вкупен % во род	0.5%	2.9%	1.6%

Меѓутоа, ако погледнеме колку воопшто има жени во извршните тела на партиите, ќе видиме дека за жените е дури потешко да бидат номинирани. На пример, во трите најголеми политички партии во Македонија меѓу 13% (во ДПМНЕ) и 25% (во СДСМ) од членовите на извршните комитети, т.е. одбори се жени; само меѓу 3% (ДУИ) и 7% (СДСМ) од претседателите на локалните комитети, т.е. одбори се жени.

Партиите не ни го доставија бројот на нивни членови, така што не можеме да го знаеме вкупниот процент на мажи и жени во политичките партии за да направиме финални заклучоци, но ако земеме предвид дека жените се повеќе застапени во нашиот примерок (43% во нашиот примерок во споредба со 30% во советите) и тие сеуште се само 34% од сите членови на извршните одбори во нашиот примерок (во споредба со 13% до 25% во нивните партии), можеме со сигурност да кажеме дека резултатите се индикатор како за системската дискриминација на жените внатре во партиите, така и во процесот на регрутирање за општинските совети.

	ВМРО ДПМНЕ		СДСМ		ДУИ		ДПА	
	Број	Жени %	Број	Жени %	Број	Жени %	Број	Жени %
Претседател/ ка на партија	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%
Извршен комитет/ Извршен одбор	24	12.5%	24	25%	7	14%	НП	НП
Општински комитет/ организација/ локална организација	76	5%	74	6.7%	33	3%	НП	НП

Претседател на УМС, СДММ, Младински форум *	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%
Извршен на УМС/Извршен на СДММ/Извршен комитет на младински форум	24	29%	24	25%	НП	НП	НП	НП

Дека постои систематска разлика во унапредувањето на мажите и жените во советите дополнително потврдува и демографската анализа.

Најнапред, гледаме различен процес на регрутирање кај различните политички партии. На пример, албанските партии регрутираат помалку претседателки на локалните организациони единици, додека ДПМНЕ има највисок број на претседателки (41%) меѓу советничките, така што за жените од ДПМНЕ добивањето на претседателска функција во локалните ограноци може да претставува важен чекор кон кандидатура за советот. Понатаму, во СДСМ мнозинството од советниците се во извршните одбори, што е случај кај 78% од мажите советници и 63% од советничките, што е значително повеќе споредено со другите политички партии. Сепак, разликите меѓу мажите и жените остануваат забележителни. Голема разлика меѓу мажите и жените утврдивме кај членови на конгресот во ДПМНЕ, а оваа родова разлика не се јавува кај другите политички партии. Од друга страна, во СДСМ и ДПМНЕ има големи разлики кога станува збор за претседателите на младинските ограноци, како во споредба со жените од нивните партии, така и со мажите од другите партии, па за младите машки членови на ДПМНЕ и СДСМ претседателството на младинските ограноци се чини дека е доволна отскочна даска за општинскиот совет. Конечно, во ДУИ и СДСМ повеќе советнички отколку советници се членови на комисији, додека во ДПМНЕ е обратно, т.е. мажите почесто од жените се членови на комисији. Генерално гледано, начинот на кој политичките партии ги регрутираат, и во текот на процесот ги дискриминираат жените се различни, но сепак се присутна кај секоја од нив.

Уште повпечатлив резултат кој укажува на системската дискриминација на жените во процесот на регрутирање се разликите во возраста, образованието и статус на пазарот на трудот меѓу советничките и советниците со различни политички функции.

Имено, очекуваните разлики во возраста за одредени извршни позиции се многу помали за мажите отколку за жените. Конкретно, меѓу мажите советници кои се претседатели на локалните организациони единици и членови на извршните одбори единствена помалку застапена старосна група се најмладите, т.е. оние

* УМС - Унија на млади сили ВМРО ДПМНЕ, СДММ - Социјалдемократска младина на Македонија – СДСМ

помлади од 31 година. Тоа значи дека веднаш штом наполнат 31 година голема е веројатноста да ги достигнат виските позиции во нивните политички партии. Од друга страна, кај жените ова се случува дури кога ќе наполнат 38 за претседателки, односно 45 години за членови на извршни одбори. Ова е типичен показател дека мажите добиваат шанса врз основа на потенцијал, додека жените прво треба да се докажат.

Слични трендови гледаме и кај членовите на конгресите, иако тука разликите се повеќе постепени за мажите и жените, па колку се повозрасни советниците, толку е поверојатно дека ќе бидат членови на конгресот. Сепак, во сите старосни групи мажите се позастапени отколку жените и нивното зголемување во бројки се јавува на помлада возраст. Конечно, кај советниците кои се членови на комисији, жените се позастапени во скоро сите старосни групи, а особено кај најмладите.

Разликите во образованието и статусот на пазарот на трудот не се толку значајни, но членовите на извршните одбори поверојатно е да бидат постдипломци и тоа особено важи за жените. Од друга страна, за членство во конгресот образованието прави разлика само кај мажите. Конечно, се чини дека статус на пазарот на трудот има влијание за претседателките на локалните ограноци. Имено, 40% од вработените жени советници се претседателки на нивните локални ограноци, што се случај за само 25% од невработените. Ваква разлика не постои меѓу вработените и невработените мажи советници. За членовите на конгресот пак вработувањето има влијание како за советничките, така и за советниците.

Целосно земено, за жените е многу е потешко да напредуваат во нивните политички партии, или како што истакна една советничка:

„Тие (мажите) ги држат клучните партиски позиции, и добро ги штитат. Тие сметаат дека се најдобри во она што го прават и не им даваат шанса на жените да се докажат.“

Како резултат на ова, жените се помалку застапени на партиските функции и на општинско и на национално ниво. Една од често наведуваните причини за помалата застапеност е дека немаат амбиции да градат политички кариери. Меѓутоа, кога директно ги прашавме општинските советници за нивните политички аспирации, констатиравме дека жените всушност се поамбициозни. Имено, 37% би сакале повторно да се кандидираат за советот (споредено со 25% од мажите), 32% би сакале да станат пратенички (споредено со 23% од мажите советници) и 33% од жените би сакале да бидат дел од владата (споредено со 23% од мажите). Дополнително, дури и меѓу советниците кои одговориле со „можеби“ имаме нешто повеќе советнички отколку советници во сите категории освен кај повторното кандидирање за општинскиот совет. Советничките единствено не покажуват поголеми амбиции од мажите советници само на прашањето дали би сакале да бидат градоначалнички (каде што покажуваат еднакви амбиции), па можеме да заклучиме дека недостатокот на амбиција не е причината што се помалку застапени на македонската политичка сцена.

Дали сакате да бидете на некоја од следниве функции?				
		Машки	Женски	Вкупно
Повторно да станете советник/советничка?	Не	95	59	154
	%	61.7%	38.3%	100.0%
	Вкупен % во род	41.9%	33.7%	38.3%
	Да	57	65	122
	%	46.7%	53.3%	100.0%
	Вкупен % во род	25.1%	37.1%*	30.3%
	Можеби	75	51	126
	%	59.5%	40.5%	100.0%
	Вкупен % во род	33.0%	29.1%	31.3%
А дали можеби сакате да станете градоначалник?	Не	154	106	260
	%	59.2%	40.8%	100.0%
	Вкупен % во род	67.8%	60.6%	64.7%
	Да	44	41	85
	%	51.8%	48.2%	100.0%
	Вкупен % во род	19.4%	23.4%*	21.1%
	Можеби	29	28	57
	%	50.9%	49.1%	100.0%
	Вкупен % во род	12.8%	16.0%	14.2%
Пратеник/пратеничка	Не	139	79	218
	%	63.8%	36.2%	100,0%
	Вкупен % во род	61.2%	45,1%	54.2%
	Да	53	56	109
	%	48.6%	51.4%	100,0%
	Вкупен % во род	23,3%	32,0%**	27.1%
	Можеби	35	40	75
	%	46.7%	53.3%	100,0%
	Вкупен % во род	15.4%	22.9%	18.7%

Дел од Влада?	Не	139	82	221
	%	62.9%	37.1%	100.0%
	Вкупен % во род	61.2%	46.9%	55.0%
	Да	53	58	111
	%	47.7%	52.3%	100,0%
	Вкупен % во род	23.3%	33.1%	27.6%
	Можеби	35	35	70
	%	50.0%	50.0%	100,0%
	Вкупен % во род	15.4%	20.0%	17.4%

Покрај родот, разлики во политичките амбиции забележавме и според возраст, образование, статус на пазарот на трудот и политичка партија. Имено, помладите советници и особено помладите мажи советници покажуваат поголеми амбиции отколку нивните постари колеги. Кај нив амбицијата драматично опаѓа на 38 години (од 40% кои би сакале повторно да бидат избрани во советот до 13%). Кај жените гледаме сличен, но послаб тренд само за реизбор во советот, каде амбициите се намалуваат на 38 години (од 41% на 19%), но повторно растат по 45 година (на 38%) и повторно малку опаѓа по 52-та година. За другите позиции, особено во парламентот и владата, амбицијата се намалува со возраста на советничките, но многу постепено и полека и не така нагло како кај мажите советници. Интересно, амбицијата да се биде градоначалничка никогаш не опаѓа кај советничките, иако се чини дека оваа позиција е најмалку остварлива за политичарките во земјата.

Со исклучок на повторен избор за советот, колку е повисоко образованието на советниците и советничките, толку е поверојатно дека имаат амбиции за повисоки политички позиции, а истото може да се каже и за статусот на пазарот на трудот. Вработените советници и советнички имаат повисоки политички амбиции отколку нивните невработени колеги и колешки. Поамбициозни се и оние кои не се во брак, а тоа е особено истакнато кај жените. Конечно, советниците и советничките од ДУИ и ДПМНЕ имаат поголеми амбиции споредено со СДСМ.

Според одговорите на ова прашање, гледаме дека за жените е поверојатно да сакаат да имаат повлијателни политички функции, но што мислат за нивните шанси за добивање на таквите позиции? За да го дознаеме тоа, ги прашавме советниците и советничките кои имаат амбиции за повисоки политички функции да ги проценат нивните шанси да ги реализираат тие амбиции.

Кога станува збор за тоа како ги оценуваат своите шанси за повторен избор во советот, како и за шансите да станат градоначалнички, пратенички или членови на владата, интересно е дека советничките се прилично позитивни (ако се земе во предвид нивната помала застапеност во сите овие институции). Имено, само кога се во прашање нивните шанси за повторен избор во советот советничките пониско си ги оцениле шансите од мажите. Вреди да се напомене дека тие покажуваат

тенденција да ги проценуваат своите шанси малку пониско отколку нивните машки колеги и кога станува збор за другите позиции, но сите овие разлики не се статистички значајни. Конкретно, кога станува збор за повторен избор во советот, на скалата од 1 до 5 каде што 1 означува „многу мали шанси“ и 5 означува сигурен избор, советничките во просек имаат 3,7 додека советниците имаат резултат од 4,0. Оваа разлика произлегува од тоа што 37% од советници биле сигурни дека повторно ќе бидат избрани (доколку се кандидираат), споредено со само 23% од советничките кои изјавиле дека се сигурни.

Како би ги оцениле вашите шанси повторно да бидете советник или советничка?			
		Машки	Женски
Многу мали шанси 1	Број	1	2
	% во род	1,9%	3,3%
2	Број	2	4
	% во род	3,7%	6,6%
3	Број	12	20
	% во род	22,2%	32,8%
4	Број	19	21
	% во род	35,2%	34,4%
Сигурно ќе бидам избран/а 5	Број	20	14
	% во род	37,0%	23,0%
Вкупно	Број	54	61
	% во род	100,0%	100,0%

Од друга страна, додека советничките си дале 2,8 шанса да станат градоначалнички, оценката кај советниците е 3,5. Оваа разлика не е статистички значајна, но тенденцијата е видлива. Особено ако земеме предвид дека 21% од советничките сметаат дека имаат многу мали шанси да станат градоначалнички, во споредба со 12% од мажите советници кои го мислат истото.

Како би ги оцениле вашите шанси да бидете избрани за градоначалник/ градоначалничка?			
		Машки	Женски
Многу мали шанси 1	Број	5	8
	% во род	12,2%	21,1%

РЕЗУЛТАТИ: ПОЛИТИЧКА КАРИЕРА

2	Број	3	5
	% во род	7,3%	13,2%
3	Број	17	13
	% во род	41,5%	34,2%
4	Број	11	9
	% во род	26,8%	23,7%
Сигурно ќе бидам избран/а 5	Број	5	3
	% во род	12,2%	7,9%
Вкупно	Број	41	38
	% во род	100,0%	100,0%

Кога станува збор дали сметаат дека можат да бидат пратеници или министри, не гледаме ниту разлики ниту тенденции. Имено, иако советничките пониско си ги оценувале шансите да бидат градоначалнички или да бидат повторни избрани во советот, тоа не е случај за позициите во парламентот и владата. Конкретно, советничките си даваат 2,9 шанса да бидат избрани за пратенички и 2,3 шанса да бидат министерки, во споредба со 3,0 и 2,5 што мажите советници си ги даваат во однос на нивниот избор во парламентот, односно да бидат министри.

Како би ги оцениле вашите шанси да бидете избрани за пратеник/пратеничка?

		Машки	Женски
Многу мали шанси 1	Број	7	11
	% во род	14,3%	20,0%
2	Број	5	10
	% во род	10,2%	18,2%
3	Број	23	17
	% во род	46,9%	30,9%
4	Број	10	10
	% во род	20,4%	18,2%
Сигурно ќе бидам избран/а 5	Број	4	7
	% во род	8,2%	12,7%
Вкупно	Број	49	55
	% во род	100,0%	100,0%

Како би ги оцениле вашите шанси да бидете избрани за министер/ка (член на владата)?			
		Male	Male
Многу мали шанси 1	Број	14	19
	% во род	30,4%	35,8%
2	Број	11	12
	% во род	23,9%	22,6%
3	Број	8	13
	% во род	17,4%	24,5%
4	Број	10	6
	% во род	21,7%	11,3%
Сигурно ќе бидам избран/а 5	Број	3	3
	% во род	6,5%	5,7%
Вкупно	Број	46	53
	% во род	100,0%	100,0%

Кај мажите оценките зависат од политичката партија. Имено, советниците од ДПМНЕ и ДУИ подобро си ги оценуваат шансите споредено со советниците од СДСМ. Оваа разлика не е толку истакната кај советничките. Од друга страна, возраста прави разлика само кај мажите што сакаат да се кандидираат за градоначалник: колку повозрасни, толку поголема веројатноста да мислат дека ќе бидат избрани. Интересно е што образованието не придонесува за разлики во проценката, ниту пак тоа го прават другите демографски карактеристики на советниците.

ПОЛИТИЧКА СПОСОБНОСТ И РАЗЛИКИ ВО КВАЛИТЕТ

Кога беа прашани дали сметаат дека се доволно квалификувани да ја вршат функцијата, и мажите и жените се уверени дека ги имаат неопходните знаења и капацитети за извршување на нивните обврски како локални советници. Сепак, советничките и советниците се разликуваат во оценувањето на сопствена работа во советот. Имено, советничките се оценуваат малку подобро во споредба со советниците кога станува збор за нивните способности. Конкретно, на скала од 1 до 7, каде што 1 означува „не ги исполнувам барањата“ и 7 означува „целосно ги исполнувам барањата,“ 78% од жените се оцениле со 7 (47%) и 6 (31%), во споредба со 71% од мажите советници. Оваа разлика е статистички значајна¹⁵, но не е огромна: жените во просек имаат оценка од 6,2, а мажите 6,0. Најголеми разлики гледаме според степенот на образование на советниците, каде што очекувано, пообразованите советници ги оценуваат своите компетенции малку повисоко од оние со пониско образование.

Дали сметате дека со вашето знаење и капацитети ги исполнувате барањата на работното место советник?

		Машки	Женски
1 Не ги исполнувам барањата	Број	1	0
	% во род	0,4%	0,0%
2	Број	2	0
	% во род	0,9%	0,0%
3	Број	1	0
	% во род	0,4%	0,0%
4	Број	14	4
	% во род	6,2%	2,3%
5	Број	46	34
	% во род	20,5%	19,5%
6	Број	63	54
	% во род	28,1%	31,0%

¹⁵ $t(396) = 1.99, p = .048$

7 Целосно ги исполнувам барањара	Број	97	82
	% во род	43,3%	47,1%
Вкупно	Број	224	174
	% во род	100,0%	100,0%

Кога прашањето е преформулирано и советниците требаа да се споредат себе си со другите советници, резултатите се обратни. Имено, мажите се поуверени кога станува збор за нивната работа во советот, т.е. повеќе од половината од нив (57%) ја оценуваат својата работа како исклучителна во споредба со другите советници (оценуваат дека со нивната работа се во најдобрите 15% од советниците). Советници не се толку самоуверени, но и меѓу нив мнозинството (46%) се гледаат во најдобрите 15%. Во просек, и советниците и советничките сметаат дека се над просекот, но разликите меѓу нив се значајни.¹⁶ Освен мажите, поголема самоувереност за сопствената работа утврдиме и кај пообразованите, вработените, додека кај мажите, оние што доаѓаат од македонските политички партии (ДПМНЕ и СДСМ), повисоко ги оценуваат своите способности.

Како ја оценувате вашата лична работа во советот, во споредба со останатите советници?			
		Машки	Женски
Во најдобрите 15%	Број	127	79
	% во род	57,0%	45,7%
Надпросечна, но не во најдобрите 15%	Број	38	33
	% во род	17,0%	19,1%
Слична како и на другите	Број	56	59
	% во род	25,1%	34,1%
Подпросечна, но не во најлошите 15%	Број	1	2
	% во род	0,4%	1,2%
Во најлошите 15%	Број	1	0
	% во род	0,4%	0,0%
Вкупно	Број	223	173
	% во род	100,0%	100,0%

¹⁶ $t(394) = 2.23, p = .027$

Резултатите се многу слични и кога ги прашавме како би оцениле што другите советници мислат за нивната работа: мнозинството советници (53%) и советнички (43%) веруваат дека нивните колеги би ги ставиле во најдобрите 15%.

Покрај тоа, постарите генерации на советници (и жените и мажите) чувствуваат дека се повеќе ценети од нивните колеги. Пообразованите машки советници исто така се чувствуваат повеќе ценети во споредба со нивните помалку образовани колеги, но образованието не игра никаква улога кај советничките. Тука повторно вработените советници и советнички се чувствуваат повеќе ценети во споредба со невработените.

Како мислите дека другите советници би ја оцениле вашата лична работа во советот, во споредба со останатите советници?			
		Машки	Женски
Мислат дека сум во најдобрите 15%	Број	105	65
	% во род	53,3%	42,5%
Мислат дека сум надпросечна/ен, но не во најдобрите 15%	Број	41	32
	% во род	20,8%	20,9%
Мислат дека сум слична/ен како и другите	Број	50	52
	% во род	25,4%	34,0%
Мислат дека сум подпросечна/ен, но не во најлошите 15%	Број	0	4
	% во род	0,0%	2,6%
Мислат дека сум во најлошите 15%	Број	1	0
	% во род	0,5%	0,0%
Вкупно	Број	197	153
	% во род	100,0%	100,0%

Врската помеѓу овие два одговора не е идеална, но сепак е голема¹⁷, што значи дека оние советници кои сметаат дека одлично си ја вршат работата исто така веруваат дека и другите советници го приметуваат тоа (и обратно). Просечната разлика меѓу она што советниците го мислат за себе и што веруваат дека мислат нивните колеги е $-0,05$ кај советничките и $-0,01$ кај советниците. Негативната разлика значи дека советниците се сметаат за подобри од она што за нив го мислат другите советници (според нив), но бројките се толку блиски до нула што не би требало да ги толкуваме резултатите во таа насока. Она што оваа тенденцијата ни го вели е дека за жените е поверојатно да чувствуваат дека нивните колеги не ги ценат, но разликата е премногу мала и не е статистички значајна.

¹⁷ $r = .66, p = .000$

Кога советниците и советничките експлицитно ја оценуваат разликата во квалитетот меѓу мажите и жените, гледаме дека мнозинството од нив имаат балансиран ставови (сметаат дека и жените и мажите работат слично). Сепак, 34% од советничките и 13% од советниците сметаат дека жените всушност подобро ја вршат работата, додека 18% од советниците и 4% од советничките сметаат дека жените полошо ја вршат работата. Со други зборови, секоја трета советничка смета дека работата на нејзините колешки е подобра од работата на нејзините колеги, додека секој петти советник смета дека советничките работат полошо. На одговорите не влијае ниту една друга демографска карактеристика на советниците и советничките, со исклучок на тоа што мажите советници од ДУИ подобро ја оценуваат работата на своите колешки споредено со мажите советници од другите политички партии.

Како би ја оцениле работата на вашите колешки советнички?			
		Машки	Женски
Повеќето работат подобро од машките советници	Број	30	58
	% во род	13,4%	33,7%
Во најголема мера се на еднакво ниво со машките советници	Број	146	103
	% во род	65,2%	59,9%
Повеќето работат полошо од машките советници	Број	40	7
	% во род	17,9%	4,1%
Не знам/не можам да оценам	Број	8	4
	% во род	3,6%	2,3%
Вкупно	Број	224	172
	% во род	100,0%	100,0%

Кога станува збор за влијанието кое што советниците и советничките сметат дека го имаат врз одлуките донесени во советот, не забележавме разлики помеѓу мажите и жените. На скала од 1 до 7, каде што 1 означува „воопшто немам влијание“ до 7 „имам огромно влијание“, советничките во просек бележат оценка од 4,9, додека пак советници имаат оценка од 4,6, што значи дека и мажите и жените сметаат дека имаат релативно големо влијание на одлуките. Разликата меѓу жените и мажите не е статистички значајна.

Колку сметаат дека се влијателни главно зависи од политичката партија на советниците, каде што оние од ДПМНЕ највисоко го оцениле своето влијание, а советниците од СДСМ најниско. Вработените советници (особено мажите) исто така веруваат дека имаат поголемо влијание во споредба со невработените советници.

Како би го оцениле вашето влијание врз одлуките и работата на советот?			
		Машки	Женски
1 Воопшто немам влијание	Број	1	0
	% во род	0,4%	0,0%
2	Број	2	0
	% во род	0,9%	0,0%
3	Број	1	0
	% во род	0,4%	0,0%
4	Број	14	4
	% во род	6,2%	2,3%
5	Број	46	34
	% во род	20,5%	19,5%
6	Број	63	54
	% во род	28,1%	31,0%
7 Имам огромно влијание	Број	97	82
	% во род	43,3%	47,1%
Вкупно	Број	224	174
	% во род	100,0%	100,0%

За време на интервјуата, жените почесто го доживуваа нивното влијание врз одлуките и работата во советот како ограничено. Кога беа запрашани „На кој начин работата е поинаква од она што го очекувавте?“, мнозинството интервјуирани советнички го идентификуваа ограниченото влијание врз донесувањето одлуки во советот, што не беше случај со мажите советници. Понатаму, кога беа запрашани „Знаејќи го она што го знаете сега, дали повторно би се кандидирале?“ иако мнозинството и од жените и од мажите одговорија афирмативно, само жените одговараа дека не би се кандидирале заради тоа што не постојат можности да се влијае врз донесувањето на одлуките. Една можна причина за ова е тоа што жените сметаат дека мнозинството од одлуките се донесени внатре во партиите, во кои доминираат мажите. Ова покажува дека заради „партиската култура“ жените се поисклучени од донесувањето одлуки дури и кога се на власт. Сепак, тоа исто така укажува дека жените се покритични и поверојатно е да се ангажираат во пошироки групи во процесот на создавање политики, вклучувајќи ги оние кои се традиционално неангажирани.

Пропуштени прилики

Со цел да ги утврдиме најкритичните прашања и проблеми, и за да дознаеме што советниците сметаат дека можеле да го направат подобро, ги запрашавме критички да се осврнат на нивната работа и да ни кажат дали постои нешто што сега би го направиле поинаку. Иако скоро половината од советниците изјавиле дека ништо не би направиле поинаку, тие многу се разликуваат во причините за тоа. Додека 10% се уверени во својата работа и сметаат дека се што направиле било совршено, 13% навеле дека не би менувале ништо бидејќи биле обесхрабрени. Дури 13% навеле дека не би менувале ништо бидејќи се во опозиција и немаат никакво влијание на донесувањето одлуки.

Табелата подолу ги опишува одговорите категоризирани според најчесто наведените причини:

Ако се осврнете на вашата работа, има ли нешто што би промениле или пак нешто што би направиле поинаку?			
		Машки	Женски
Би ја подобрил/а работата на советот, вклучувајќи и промени во динамиката и поделбата на мој меѓу советот и градоначалникот/чката, гласање во интерес на народот, како и подобрување на комуникациите, вклучувајќи транспарентност и комуникации преку партиски линии	Број	56	33
	% во род	24.7%	18.9%
Би ја подобрил/а фискалната стабилност, повеќе пари за проекти, поголема ефикасност во јавното трошење	Број	25	24
	% во род	11.0%	13.7%
Би го зголемил/а учеството на жените во процесот на донесување одлуки и на влијателни позиции	Број	2	12
	% во род	0.9%	6.9%
Подобрување во инфраструктурата (патишта, канализација, водоснабдување, итн)	Број	31	14
	% во род	13.7%	8.0%
Инвестиции во други области (образование, здравство, предшколски установи, рурален развој, млади, спорт, култура)	Број	17	19
	% во род	7.5%	10.9%
Ништо	Број	73	60
	% во род	32.2%	34.3%
НО/НЗ	Број	23	13
	% во род	10.1%	7.4%
Вкупно	Број	227	175

Иако најголемиот дел од советниците ништо не би направиле поразлично (еден од три), тие се разликуваат во однос на причините зошто е тоа така. Мнозинството сметаат дека работеле добро, додека 8% од сите советници биле обесхрабрани бидејќи сметаат дека не би можеле да сторат ништо поразлично заради тоа што се во опозиција. Вториот најчест одговор (секој петти советник) е дека не се задоволни со нивната работа во советот и дека би го смениле начинот на кој советот работи – од поголема контрола врз работата на градоначалникот/чката, до остварување подобра надпартиска комуникација и соработка и работење во интерес на луѓето и на заедниците. Третиот најчест одговор се однесува на инвестициите во инфраструктурата и на капиталните ивестиции во социјалните услуги. Во одговорите нема родови разлики, освен кога станува збор за промоцијата на поголема родова еднаквост во процесот на донесување одлуки на локално ниво.

За време на интервјуата и мажите и жените изјавија дека ништо не би можеле да сторат поинаку, бидејќи сметаат дека немаат вистинска моќ. Сепка, вреди да се напомене дека само мажите изјавуваа дека не би направиле ништо поинаку зошто сите нивни идеи биле прифатени и тие се задоволни со исходите.

„Не очекував дека ќе биде толку тешко да се сменат работите, но тоа е заради условите во кои се наоѓа нашата општина. Теоретски мислиш дека можеш да направиш голема разлика, но кога си избран сфаќаш дека постојат толку пречки и мора да се адаптираш на условите, кои се тешки. Имав многу информации пред да влезам во кампањата и мислев дека знам што да очекувам, но не очекував дека финансиската криза во која се наоѓаме ќе биде толку длабока.“

Покрај тоа, советниците ги прашавме што сметаат дека е нивниот најголем личен успех. Нивните одговори откриваат дека жените и мажите се разликуваат во поглед на нивните приоритети. Жените им дават поголем приоритет на социјалните прашања, здравството, образованието, проблемите со човековата околина. Застапувањето на женските интереси се смета за лична одговорност на избраните жени од сите партии. За жените, исто така, е поверојатно е да дадат приоритет на политиките поврзани со пружање нега и на традиционалните улоги на жените во општеството, како што се грижата за децата, образованието, здравството, грижата за постарите, и тн.

Понатаму, иако инвестициите во инфраструктурата беа најчесто наведувани, жените и мажите имаат различни приоритети за тие инвестиции. Жените ги поддржуваат инвестициите во социјалата (детски градинки, амбуланти, детски игралишта и тн.) и водоснабдувањето, во споредба со патиштата и транспортот кај мажите.

Прашањата поврзани со родовата еднаквост сеуште се сметаат за женски прашања. Жените на јавни функции на локално ниво се поактивни кога станува збор за проблеми од областа на родовата еднаквост, без оглед на тоа дали тие сметаат дека унапредувањето на родовата еднаквост е нивен приоритет. За жените е поверојатно да учествуваат во обуките и во активностите за градење капацитети во областа на родовата еднаквост, но сеуште општо земено им недостасуваат знаења и капацитети за интегрирање на родовата перспектива во процесот на создавање политики. И иако жените, општо земено, учествувале во некој вид на иницијатива за унапредување

на родовата еднаквост, мажите советници не наведоа таков ангажман. Сепак, иницијативите главно се фокусирани на зголемување на свеста и на соработката. Многу малку од наведените иницијативи конкретно се занимавале со женските права, како на пример пристапот до работни места или измени на буџетот заради адресирање на потребите на жените.

Понатаму, за жените е поверојатно да се обидат да го сменат начинот на кој работат локалните власти, преку подобрување на комуникацијата, ангажирањето на граѓаните и промовирањето на транспарентноста.

7,1% од советничките жалат што не направиле повеќе за зголемување на учеството на жените во политиката. За време на средбите за валидација советничките со гордост наведуваа дека правеле напори да бидат колку што е можно објективни. Во многу наврати беше наведено дека кога се на раководни позиции или вклучени во процесот на регрутирање и селекција на партиско ниво, тие ги гледаат индивидуалните квалитети, а не родот на кандидатите. Оваа тема беше отворена пред скоро 30 години од страна на Dahlerup во нејзиното познато истражување за жените во политиката. Таа тврди дека едно од клучните „поместувања на парадигмата“ во политичкото зајакнување во нордиските земји се случило кога политичарките почнале намерно да регрутираат други жени. Таа го смета овој критичен акт неопходен за зголемување на влијанието на жените. Таа тврди дека порано политичарките се чувствуваа неудобно кога станува збор за регрутирањето други жени. „Политичарките го имаа прифатено гледиштето дека во светот на систематска диференцијација меѓу мажите и жените родовата неутралност е веројатно невозможна, факт често користен како изговор да се селектираат мажи“ (Dahlerup, 1988).

Таквото „поместување на парадигмата“ се нема случено во македонската политика. Напротив, советничките и другите политичарки се гордеат со тоа што мислат ги судат луѓето објективно, според нивните компетенции. Сепак, тие почнуваат да согледуваат дека мажите (и партиските структури воопшто) се пристрасни и приклонети кон мажите. Како што наведе една советничка: *„Проблемот е што ние сме објективни. Кога ние сме на лидерските позиции, се обидуваме да бидеме што е можно пообјективни, додека мажите се држат заедно и меѓусебно се поддржуваат.“* И додека само помалку од една од десет од советничките жалат што не работеле намерно на поддршката и регрутирањето на другите жени, тоа покажува дека повеќе и повеќе жени се свесни за ова и дека може да видиме зголемување на овој тренд во Македонија, кој секако ќе го поддржи приближувањето до еднаквоста.

РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ ВО ПОЛИТИЧКАТА АРЕНА

Во последниот дел од истражувањето се прашањата кои посебно ги таргетираат ставовите и рамислувањата кои се однесуваат на родовата еднаквост. Разгледувавме прашања како што се односот кон жените во политиката, проценка на влијанието кое Законот за еднакви можности и квотите го имале врз зголемувањето на родовата еднаквост, како и што мислат за ставовите на мажите во однос на зголемената застапеност на жените. На крајот, го меревме нивото на одговорност за свесното работење на прашањето на родова еднаквост меѓу советниците. Имено, прашувавме за личната одговорност што ја чувствуваат советниците и советничките за зголемување на родовата еднаквост, нивната проценка за влијанието на Законот за еднакви можности за остварување поголема еднаквост и, на крајот, нивната проценка за тоа кога во иднина навистина ќе биде постигната родова еднаквост.

Лични ставови за вклученоста на жените во политиката

Како што беше претходно спомнато, ги прашавме советниците дали сметаат дека жените треба да бидат ангажирани и/или вклучени во политиката и, исто така, дали сметаат дека машките советници прифаќаат дека жените треба да бидат инволвирани во политиката.

Резултатите се фрапантни, особено кога е во прашање личното мислење. Имено, на скала од 1 до 7 каде што 1 означува „воопшто не“ и 7 означува „во голема мера“, помалку од половината машки советници (48%) сметаат дека жените треба да бидат во голема мера вклучени во политиката, а секој петти советник дал проценка пониска или еднаква на 4 (што е на средина на скалата), што пак значи дека тие се понаклонети кон мислењето дека жените не треба да бидат вклучени во политиката или барем дека не треба да бидат еднакво застапени.

Очекувано, нивните одговори се сосема спротивни на оние на нивните колешки, но до некаде изненадува тоа што дури и меѓу советничките, една од четири не мисли дека жените треба во голема мера да бидат вклучени во политиката (одбрале 6 или пониско).

Колку вие сметате дека жените треба да бидат вклучени во политиката?			
		Машки	Женски
1 Воопшто не	Род	3	0
	% во род	1,3%	0,0%
2	Род	2	0
	% во род	0,9%	0,0%
3	Род	9	0
	% во род	4,0%	0,0%
4	Род	28	6
	% во род	12,4%	3,5%
5	Род	50	16
	% во род	22,2%	9,2%
6	Род	25	20
	% во род	11,1%	11,6%
7 Во голема мера	Род	108	131
	% во род	48,0%	75,7%
Вкупно	Род	225	173
	% во род	100,0%	100,0%

Дека не сите мажи ги поддржуваат политичарките го „знаат“ или „чувствуваат“ и женските и машките советници. Имено, 19% од советничките сметаат дека нивните машки колеги не мислат дека тие (жените) треба да бидат вклучени во политиката, и 9% од машките советници го делат тоа мислење. Околу една третина и од женските и од машките советници сметаат дека ставовите на нивните машки колеги се поделени кога станува збор за жените во политиката. Скоро половина од советниците се на мислење дека повеќето машки советници сметаат дека жените треба да бидат вклучени во политиката. Разликите помеѓу мажите и жените околу ова прашање се значајни. За жените е поверојатно да веруваат дека не се добредојдени од страна на нивните машки колеги во политичката арена.

Дали вашите машки колеги сметаат дека жените треба да бидат вклучени во политиката?			
		Машки	Женски
Најголемиот дел сметаат дека жените треба да бидат политичарки	Род	109	73
	% во род	48,9%	42,2%
Некои мислат дека жените треба да бидат политичарки, други не	Род	72	62
	% во род	32,3%	35,8%
Најголемиот дел сметаат дека жените не треба да бидат политичарки	Род	20	32
	% во род	9,0%	18,5%
Не можам да знам што мислат	Род	22	6
	% во род	9,9%	3,5%
Вкупно	Род	223	173
	% во род	100,0%	100,0%

Многумина машки советници беа критични во однос на нивните колеги за време на интервјуата. Тоа значи дека постојат мажи кои би го поддржале процесот на зголемување на родовата еднаквост и тие би можеле да бидат многу корисни сојузници во овој процес. Сепак, се чини дека таквите врски сеуште не се воспоставени и тоа би можело да биде дел од следните чекори.

„Не знам што е потребно да се охрабрат повеќе жени. Жената е столб на семејството и сите тие проблеми со кои се соочува грижејќи се за семејството, таа секако знае како да ги совлада. Оттаму, женската мудрост, толеранција и шарм секако дека треба дека бидат вклучени во општината преку зголемување на застапеноста на жените. Бидејќи е многу подобро да се работи со женските советници, тие се потолерантни, се грижат за проблемите, работат на проблемите како да се лично се засегнати и затоа јас лично би ги поддржал иницијативите за зголемување на бројот на жени во политиката. Но, јас не знам како можеме да го поттикнеме тоа, никогаш не сум зборувал за ова со советничките во мојата општина или во партијата.“

Од друга страна, имавме и изјави како следнава: „Јас сметам дека бројот на градоначалнички е мал просто заради фактот што мажите се подобри од жените на овие политички позиции. Имавме жена градоначалник и не почувствувавме никаква придобивка од тоа. Всушност, ни беше полошо кога имавме градоначалничка.“

Индивидуална одговорност за промовирање на родовата еднаквост

Советничките и советниците се разликуваат во поглед на тоа колку чувствуваат одговорност за зголемување на родовата еднаквост. Во просек, на скала од 1 до 7, каде што еден означува „Немам никаква одговорност,” а седум означува „Имам целосна одговорност,” просечната вредност на одговорите кај жените е 5,3, а кај мажите 4,8. Една од три советнички и еден од четири советници чувствуваат дека имаат целосна одговорност за унапредувањето на родовата еднаквост, но 11% од советниците и 2% од советничките не сметаат дека е нивна одговорност повеќе да придонесат за еднаквост помеѓу мажите и жените. Всушност, 22% од советниците и 13% од советничките дале оценка под средината на скалата, што значи дека тие или не чувствуваат било каква или пак чувствуваат мала одговорност кога станува збор за родовата еднаквост. Сепак, ако земеме предвид дека жените се чувствуваат поодговорни за постигнување на родова еднаквост, може да се очекува дека вклучувањето повеќе жени во политиката ќе донесе повеќе еднаквост (и тоа не само во поглед на бројките).

Дали сметате дека имате лична одговорност за зголемување на родовата еднаквост во Македонија?			
		Машки	Женски
1 Немам никаква одговорност	Број	23	4
	% во род	10,5%	2,4%
2	Број	7	6
	% во род	3,2%	3,6%
3	Број	18	12
	% во род	8,2%	7,1%
4	Број	40	25
	% во род	18,2%	14,9%
5	Број	49	43
	% во род	22,3%	25,6%
6	Број	24	25
	% во род	10,9%	14,9%
7 Имам целосна одговорност	Број	59	53
	% во род	26,8%	31,5%
Вкупно	Број	220	168
	% во род	100,0%	100,0%

„Ги поддржувам жените во политиката, но сметам дека 30-те проценти сами по себе се дискриминаторски – зошто би учествувале со само 30, кога може 50/50 или пак 70 проценти да бидат жени. Процентите може да бидат избришани и мораме да поставиме критериуми базирани на образование, знаење и способности. Верувам дека 30-те проценти се срам за жените.”

Влијание на Законот за еднакви можности

Според мислењата на мнозинството советнички и советници, Законот за еднакви можности ја зголемил родовата еднаквост во периодот од неговото донесување и околу тоа советничките и советниците не се разликуваат во ставовите. Конкретно, една четвртина од советниците и советничките сметаат дека законот многу придонел за зголемувањето на родовата еднаквост, а значајно мнозинство (63%) му дало на законот оценка 5 или повисока на скалата од 1 до 7, каде што 1 означува „Законот нема никаков придонес,” а 7 означува „Законот многу придонесе.“ Сепак, значително малцинство, т.е. скоро една четвртина од испитаниците го оцениле законот како неуспешен (оценет под средината на скалата).

In your opinion, how much has the law on equal opportunities contributed to increasing gender equality in Macedonia?

		Машки	Женски
1 Законот нема никаков придонес	Број	13	5
	% во род	5,9%	2,9%
2	Број	16	4
	% во род	7,3%	2,3%
3	Број	14	24
	% во род	6,4%	14,0%
4	Број	37	26
	% во род	16,8%	15,2%
5	Број	56	38
	% во род	25,5%	22,2%
6	Број	27	28
	% во род	12,3%	16,4%
7 Законот многу придонесе	Број	57	46
	% во род	25,9%	26,9%

Вкупно	Број	220	171
	% во род	100,0%	100,0%

Иако има напредок, тој сепак оди само до законскиот минимум, што покажува дека законот може да ја зголеми застапеноста, но тоа не е доволно да ја промени политичката култура. Оттаму, иако активистите и застапувачите за родова еднаквост се надеваа дека законот ќе биде појдовна точка за постигнување паритет, за жал се чини дека нема позитивен тренд на зголемено учество. Една од пратеничките во парламентот кои беа активни во промовирање на законодавните промени наведе:

„Треба дури и да се срамиме од она што го постигнавме. Мислевме дека зголеменото учество ќе доведе и до поголема еднаквост и до процес на постепено зголемување на учеството, но не гледаме такво нешто. Не успеавме да продолжиме со заедничката работа, надпартиски, на ова прашање како заеднички проблем.“

Другите советнички укажаа на тоа дека тоа што онаму каде што нема квоти, учеството е многу пониско, претставува јасен сигнал за реалниот проблем со женското учество во политиката:

„Еднаквоста не постои. И самите можете да видите колку има советнички, министерки и градоначалнички. Моето мислење е дека мажите намерно не ни отстапуваат простор на ова поле на работа и ние сме сеуште репресирани во политичкиот живот.“

„Не постои еднаквост бидејќи мажите не сакаат да им дадат повеќе простор на жените, повеќе од она што претставува обврска согласно законот. Ако законската обврска е триесет проценти, тоа е она што ќе го направат и ништо повеќе. Јас не сум задоволна, зошто мораме цврсто да се држиме до законскиот минимум и не им овозможуваме еднакви можности на сите.“

За време на интервјуата, мажите советници исто така беа критични во однос на вистинскиот ефект што законодавството го донесе во реалниот политички живот, како во поглед на неговата имплементација, така и во поглед на неговото влијание.

„Многу лесно е да се напише закон, но тој навистина да биде имплементиран е многу тешко. Имаме добра правна рамка, но реалноста не соодветсува со правните аспирации, или пак со духот на законот. Ако некој ги чита нашите закони, ќе помисли дека сме во некоја од скандинавските земји, а не во јужен Балкан.“

„Не мислам дека има промена. Жените сеуште не можат да влијаат врз одлуките бидејќи не постои еднаква родова застапеност.“

Другите мажи советници исто така укажаа на **ограничувањата на законодавството**, главно заради систематската дискриминација врз жените која преовладува и заради

стереотипите и предрасудите кои ја попречуваат имплементацијата, а кои се широко распространети.

„Со закон можеме да постигнеме нешто, но тоа е наметната промена. Ние мораме да ја подигнеме свеста, да го смениме менталитетот, тако што нема да постојат пречки за жените.“

„Вистинскиот контекст може да се види на ниво на градоначалници. Балканскиот менталитет е таков што сметаме дека жените не се способни да бидат во политиката, да се грижат за градот, да бидат градоначалнички. Во Македонија, особено во руралните средини, општата перцепција е дека местото на жената е во домот. Тоа не можеме да го промениме преку ноќ, промената си бара време. Постојат многу ситуации во кои жените не се присутни, или пак не се третираани во согласност со своите квалитети. Таков е менталитетот, мажите треба да го имаат последниот збор.“

Причини за нееднаквоста

Од испитаниците исто така беше побарано да ги наведат причините кои сметаат дека придонесуваат за нееднаквоста во политичкиот живот, ако го земат предвид фактот дека од 81 општина во Македонија, само 4 имаат градоначалнички. Кај ова прашање можеа слободно да одговараат, т.е. прашањето беше отворено, без предложени можни причини. Откако податоците беа собрани, одговорите беа кодирани и можевме да идентификуваме 5 главни категории, кои се претставени во табелата подолу.

Во моментот има само 4 жени градоначалнички во вкупно 81 општина во Македонија. Што се причините за оваа разлика? Како би ја објасниле ситуацијата?

		Male	Female
Традиционални улоги на жените и мажите. Жените го носат товарот на домашните обврски	Број	36	45
	% во род	15.8%	27.9%
Општеството не поддржува жени во политика	Број	24	17
	% во род	11.2%	10.6%
Мажите доминираат во политичките партии и не ја даваат моќта. Политичките партии не им веруваат на жените.	Број	66	64
	% во род	30.8%	39.8%
Жените не се заинтересирани, нема кандидатки. Жените се помалку амбициозни, не сакаат да превземат одговорност.	Број	90	35
	% во род	42.1%	21.7%

Вкупно (Советниците кои не одговориле не се вклучени)	Број	214	161
	% во род	100.0%	100.0%
НЗ/НО	Број	13	14
	% во род	5.7%	8.0%
Вкупно	Број	227	175
	% во род	100.0%	100.0%

Како што може да се види од табелата, мнозинството од мажите советници (42%) ги „обвинуваат“ жените за нивното неучество, т.е. ја гледаат причината за ниското учество во недостатокот на интерес, амбиција и/или желба за превземање одговорност кај жените. Сепак, втората најчеста причина дадена од мажите советници (од скоро третина – 31%), беше дека тоа е затоа што мажите им попречуваат на жените.

Вториот најчест одговор кај мажите советници беше најзастапениот кај советничките. Имено, 40% од нив веруваат дека мажите доминираат во политичките партии и не сакаат да се откажат од нивната моќ и/или дека политичките партии немаат доверба во жените, додека вториот најчест одговор (даден од повеќе од четвртина од советнички – 28%) беше поврзан со традиционалните улоги на мажите и жените во нашето општество, особено товарот на домашните обврски. Оваа причина е посочена како најважна од страна на само 16% од мажите советници.

Понатаму, повеќе од една петина од советничките (22%) веруваат дека жените се самите виновни што не се повеќе застапени во политиката.

Конечно, околу 10% од советниците и советничките сметаат дека причина за нееднаквоста е тоа што општеството нема доверба и не ги поддржува жените во политиката.

Разликите во одговорите на советниците и советничките не само што се очигледни, туку се и статистички значајни.¹⁸

Слично резонирање исто така добивме и за време на интервјуата и на средбите за валидација. Некои жени нагласија дека политичката култура која сеуште е доминатно машка во рамките на партиите, претставува најголема пречка.

„Стереотипите и предрасудите против жените сеуште преовладуваат во нашето општество; мислењето е дека не можеме да бидеме добри градоначалнички и тоа е основната причина според мене. Жените исто така сметаат дека мажите се посposобни.“

18 $\chi^2(1) = 3.85, p < .05$

„Менталитетот на мажите треба да се промени така што повеќе можности ќе им се дадат на жените. Второ, жените треба да ги зајакнат сопствените напори и да ги зголемат амбициите. Трето, треба да го смениме законодавството и да обезбедиме застапеност од 50-50 не само во однос на членството во парламентот и во советите, туку и во рамките на партиските структури така што ќе имаме 5 жени, каде што имаме 5 мажи. Ако продолжиме со ова темпо, нема да постигнеме еднаквост, можностите не се еднакви, правилата не се еднакви, патиштата до функција не се еднакви, и жените не добиваат шанси.“

„Не, не постои еднаквост. Сметам дека треба да ја зголемиме нашата свесност и да обезбедиме паритет. Не би требало да оценуваме врз основа на тоа дали некој е маж или жена, туку само врз основа на квалитетот на кандидатите. Добро е што постојат квоти бидејќи ако ги немаме, од 33 кандидати за советот можеби ќе има само десет жени сместени на дното на листата.“

Предвидување за кога ќе се постигне паритет

Истражувањето исто така се обиде да го измери оптимизмот меѓу политичар/к/ите во однос на тоа колку време е потребно за да се оствари паритет во политиката. Советниците и советничките не се разликуваат во ставовите за тоа кога ќе биде постигната еднаква родова застапеност. Во просек жените сметаат дека поминат 13 години, а мажите 14 години пред да се постигне родовата еднаквост. Попрецизно, околу 8% од советниците сметаат дека родовата еднаквост е постигната, а околу 30% сметаат дека се потребни 5 години за да се постигне. Околу две третини сметаат дека ќе ни бидат потребни 10 години, а 90% сметаат дека ќе ни бидат потребни 20 или помалку години. Само 2% веруваат дека ни се потребни уште 50 години.

Но ова е така само ако ги земеме предвид 17-те проценти кои веруваат дека еднаквоста никогаш нема да биде постигната или барем не додека се живи.

Советничките и советниците беа „покритични“ за време на интервјуата и средбите за валидација на наодите. Иако од една страна ги нагласуваа резултатите што веќе се постигнати, тие исто така укажуваа на многу контекстуални фактори кои го попречуваат женското учество на еднакво ниво со мажите. Како што изјави една советничка:

„Првата пречка се ставовите на мажите стриктно да се држат до квотите и тоа што не секаат да им дадат на жените поголем простор и да им веруваат, за жените да можат да докажат дека се способни. Нашиот единствен излез како жени е да ги образуваме новите генерации дека семејните обврски, вклучувајќи ја грижата за децата е обврска на сите членови на семејството, не само на жената. Кога овие два елемента ќе се спојат сметам дека жените ќе бидат повеќе зајакнати.“

Слично, еден маж советник го сподели својот песимизам:

„Верувам дека иако живееме во демократско општество и во теорија тврдиме дека постои еднаквост помеѓу жените и мажите, во суштина тоа не е така. Не верувам дека ќе оствариме еднаквост додека сум жив“

ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

КЛУЧНИ НАОДИ

Истражувањето идентификуваше многу родови разлики на патот до политичката кариера, вклучувајќи ги и амбициите, перцепциите и личните ставови. Сепак, тука би сакале да ги истакнеме разните комплексни наоди за кои сметаме дека се најсуштински и ги спречуваат жените да се кандидираат и да бидат избрани на функција, барем во блиската иднина. Сметаме дека токму тие се оние што треба итно да се адресираат. Покрај тоа, идентификувавме фактори кои погрешно се користат за да се објаснат родовите нееднаквости, а кои истражувањето покажа дека во случајот на Македонија не важат.

Четири главни фактори кои го попречуваат постигнувањето на паритет во политиката во Македонија:

1. Политичките партии ги попречуваат и дискриминираат жените

Истражувањето покажа дека постои систематска дискриминација на жените во рамките на политичките партии, како и во процесот на регрутирање за општинските совети. И иако начините на кои политичките партии регрутираат и во тој процес ги дискриминираат жените се разликуваат, дискриминацијата е утврдена кај секоја од водечките политички партии.

Во целина, политичките партии на мажите им даваат шанса врз основа на нивниот потенцијал, додека жените мора да се докажат пред да добијат шанса. Како резултат на тоа, на жените им е многу потешко да напредуваат во нивните политички партии. Резултатите покажуваат дека во просек мажите добиваат раководна позиција во партиите на возраст од 31 година, додека за жените ова се случува на возраст од 38, па дури и 45 години.

Како резултат на дискриминацијата, процесот на регрутација во рамките на политичките партии во случајот на советничките е постриктен отколку оној на мажите. Жените треба да имаат повисоки работни позиции: имено, 58% од вработените советнички се експерти, научници или едукатори, додека тоа е

случај само кај 37% од мажите советници. Покрај тоа, за да бидат регрутирани во политиката, жените не треба да имаат само повисоки работни позиции, туку и повисоко ниво на образование. Имено, ако само една од пет (21%) советнички нема додипломско образование, тоа е случај кај скоро половината мажи советници (45%). Понатаму, додека две третини (64%) од советничките имаат универзитетски дипломи, тоа важи само за приближно половината мажи советници (45%). Конечно, 15% од советничките споредено со 9% од мажите советници имаат постдипломско образование.

2. Ограничен број на предложени кандидатки и постриктен список на потенцијални кандидатки

Податоците од Државната изборна комисија укажуваат на силна (скоро линеарна) корелација помеѓу бројот на кандидати и бројот на избрани жени. Тука улогата на политичките партии е пресудна, а особено начинот на кој политичките партии ги ставаат кандидатите на добитните места или ги дистрибуираат на листата, игра значајна улога во досегашниот ограничен успех при изборот на повеќе жени од понудените кандидати.

Дополнително, се чини дека политичките партии регрутираат жени само од мала група на потенцијални кандидати. Најпрво, истражувањето покажува дека мнозинството од советничките (69%) се вработени. Ако се земе предвид дека на пазарот на трудот во Македонија само една третина од работоспособните жени се вработени, ова претставува ограничувачки фактор за жените. Второ, како што веќе беше наведено, истражувањето покажа дека помеѓу советничките и советниците постои разлика, особено кога станува збор за експертските позиции, при што скоро две третини од жените на политички функции се експерти, научници или едукатори. Покрај тоа, 70% од жените на функција работат во јавната или пак државната администрација (споредено со 43% на национално ниво). Ова укажува на фактот дека партиите регрутираат жени од само многу мала група на професии.

Дека политичките партии (во кои сеуште доминираат мажите) и поразлично ги оценуваат жените и наметнуваат постриктни услови за нив, исто така беше евидентно во причините кои советниците ги даваа за постоечките родови јазови во политиката. Скоро една третина од мажите советници (31%) наведоа дека всушност мажите во политиката се тие што ги држат жените на страна. Ова беше изнесено како најголема причина од страна на советничките – 40% од нив веруваат дека мажите доминираат во политичките партии и не сакаат да се откажат од нивните позиции и/или дека политичките партии не им веруваат на жените.

3. Жените се сеуште тие кои главно се грижат за домашните обврски и децата

Двојниот товар од работата (дома и на работното место), заедно со долгите и нефлексибилни ангажмани кои се дел од политичкиот и јавниот живот спречуваат повеќе жени да бидат поактивни. Нашето истражување укажува на тоа дека е полесно за маж во брак со деца отколку за жена во брак со деца да стане општински

советник (особено меѓу советниците Албанци). Жените на функција е помалку веројатно да бидат во брак отколку нивните машки колеги, и малку поверојатно е жените да немаат деца, т.е. во просек да имаат помалку деца. Исто така постои тенденција советничките да имаат помалку деца на предшколска возраст. Идејата дека товарот на домашните обврски ги попречува жените (во градењето политичка кариера) исто така е поткрепена со фактот дека за советничките е поверојатно да имаат вработени сопругници отколку мажите советници. Иако големо мнозинство (70%) од мажените советнички имаат вработени брачни другари, тоа е вистина за само половина (51%) од оженетите советници, кои на тој начин добиваат поголема поддршка во домот.

Ова исто така беше потврдено кога беа запрашани што според нив е најголемата причина за родовите разлики кога станува збор за раководните позиции. Втората најчеста причина кај советничките (дадена од повеќе од една четвртина од советничките – 28%) беше традиционалната улога на мажот и жената во нашето општество, особено товарот од домашните обврски. Оваа причина за пресудна ја сметале само 16% од мажите советници, што укажува на тоа дека се „слепи“ за „нееднаков терен“ заради товарот што несразмерно повеќе ги погодува жените.

Домашните обврски исто така ги попречуваат амбициите на жените да се кандидираат за функција. Истражувањето укажува на тоа дека жените многу повеќе гледаат негативно на тие активностите во споредба со мажите, и наведуваат многу поголеми лични компромиси, како што е отсутствувањето од семејството, споредено со мажите.

4. Родовата еднаквост сеуште исклучиво се смета за „женско прашање“

На родовата еднаквост во земјата сеуште се гледа како на „женско прашање.“ Мажите, општо земено, не се вклучени во реформите. Постои непропорционална незастапеност на мажите во локалните комисии за родова еднаквост, како и меѓу координаторите за родова еднаквост во рамките на националните и локалните тела. Ситуацијата е слична и кај политичките партии.

Истражувањето откри дека кога се зборува за тоа што би требало да биде приоритет, жените непропорционално повеќе даваат приоритет на родовата еднаквост и на зголемувањето на учеството на жените во политиката во споредба со мажите, додека кај другите наведени приоритети не постојат родови разлики. Имено, на скала од 1 до 7, каде што 1 означува „воопшто не“ и 7 означува „во голема мера,“ помалку од половината мажи советници (48%) сметаат дека жените би требало во голема мера да бидат вклучени во политиката и секој петти маж советник се приклучува кон мислењето дека жените не треба да бидат вклучени во политиката или барем да не бидат подеднакво застапени. Очекувано, нивните одговори се сосема спротивни од одговорите на нивните колешки, кај кои големо мнозинство (90%) го поддржуваат зголемувањето на еднаквоста. Сепак, дури и меѓу советничките, една од четири не го дели мислењето дека треба да се зголеми вклученоста на жените во политиката.

Фактори кои би можеле да промовираат паритет во политиката

1. Политичарките се еднакво квалификувани, компетентни, самоуверени и несклони на ризик колку и мажите

Традиционално се сметало дека мажите ги претпочитаат карактеристиките кои подразбираат превземање ризици и превземање на товарот на одговорностите, кои се дел од изборната трка. Нашето истражување покажа дека ова мислење сеуште преовладува меѓу мажите во политиката. Имено, мнозинството од мажите советници (42%) ги „обвинуваат“ жените за тоа што не учествуваат во политика, т.е. тие причината за ниското учество на жените ја гледаат во недостатокот на интерес, амбиција или желба да превземат одговорност.

Меѓутоа, истражувањето исто така покажа дека тоа не е вистина и откри дека жените и мажите се подеднакво уверени дека ги поседуваат знаењата и капацитетите кои се неопходни за исполнување на нивните обврските како членови на советот, како и дека жените се нешто поамбициозни. Кога беа директно прашани, и жените и мажите наведоа дека тие имале голема желба да станат општински советници, при што жените покажаа малку повисоки резултати. За машките советниците од опозициските партии беше помалку веројатно да бидат мотивирани да се кандидираат. Сепак, родовата разлика опстојува дури и кога контролираме за партиска припадност, и е особено забележливата меѓу советниците од опозицијата, што значи дека советничките се позаинтересирани да бидат инволвирани во политиката без оглед на околноста.

Кога советниците и советничките експлицитно ја оценуваат разликата во квалитетот помеѓу мажите и жените советници, гледаме дека најголемиот број од нив имаат избалансирани ставови (сметаат дека и едните и другите работат слично). Сепак, 34% од советничките и 13% од советниците сметаат дека токму жените подобро ја извршуваат работата, додека 18% од советниците и 4% од советничките сметаат дека жените полошо ја извршуваат работата од мажите. Со други зборови, секоја трета советничка смета дека работата на колешките е подобра од работата на колегите, додека скоро секој петти машки советник смета дека советничките се забележливо полоши во политиката.

2. Општеството ги поддржува жените во политиката исто колку и мажите

Кај избирачкото тело нема предрасуди против жените кандидати. Неодамна спроведеното истражување на јавното мислење во Македонија исто така покажа дека мнозинството од населението ги поддржува жените во политиката и дека родот не е битен фактор за време на изборите. Иако мнозинството (59%) изјавиле дека родот на кандидатите не им е важен, 23% навеле дека би преферирале жена, во споредба со 16% кои би преферирале машки кандидат. Според тоа, не постојат предрасуди кои би претставувале пречка во изборот на жените. Иако многу гласачи наведуваат дека би сакале да видат повеќе жени на избраните функции, не постојат цврсти докази дека

луѓето гласаат врз основа на род, и изборните резултати сугерираат дека жените имаат подеднакви шанси да успеат на изборите како мажите.

Оттаму, кога станува збор за политиката, електоратот поддржува поголем паритет. Ова исто така го „чувствуваат“ и политичарите. Истражувањето покажа дека само 10% од советничките и советниците сметаат дека општеството не ги поддржува жените во политиката и дека заради тоа постојат сегашните родови разлики.

3. Една третина од мажите ја препознаваат потребата за затварање на родовите јазови и поддржуваат промени

Истражувањето откри дека една третина од машките советници не се задоволни со состојбата, ја ценат работата на жените во политиката и ги поддржуваат реформите за постигнување паритет. Тоа значи дека постојат мажи кои би го поддржале процесот на зголемување на учеството на жените во политиката и кои можат да бидат многу корисни сојузници во процесот. Сепак, таа врска сеуште не е постигната и би можела да биде еден од следните чекори.

Покрај тоа, секој петти советник е незадоволен со начинот на кој се носат одлуките во земјата, и би сакале да работат на подобрување на политичката култура. Ова претставува значителен број на политичари кои се отворени за структурни и систематски подобрувања на начинот на кој се донесуваат одлуките. Оттаму, идентификувањето и мобилизирањето на овие актери од сите партии претставува голем потенцијал за постигнување родов паритет во политиката.

ПРЕПОРАКИ

Новите наоди претставени во овој извештај укажува на тоа дека жените и мажите различно ја доживуваат политиката.

На ниво на политики и законодавство

- Политиките за родова еднаквост и институционалните рамки треба да се зајакнат и треба да се назначат соодветни технички, човечки и финасиски ресурси за подобрување на нивната ефикасност и влијание.
- Инвестирањето во установи за грижа на деца и воведувањето на мерки кои би придонеле за балансирање на семејните обврски како што е татковско одсуство за мажите и додатоци за родителски отсуства за обата родители
- Воведување на посебни мерки онаму каде што не постојат, особено на ниво на Владата и на Парламентарните тела
- Да се ревидира правната рамка за да се обезбедат најмалку 30% на сите извршни позиции, како и да се разгледа опцијата за зголемување на квотата на 40%
- Подобрување на родовите статистики кои се релевантна за донесувањето одлуки, вклучувајќи ја и излезноста на изборите

Финансиски стимулации

- Да се обезбедат финансиски стимулации за женските ограноци во политичките партии, како на пример назначено финансирање од државниот буџет
- Да се разгледа можноста за ревидирање на правилата за финасирање на кампањите за да се овозможат финансиски стимулации за политичките партии кои ќе номинираат повеќе женски кандидати за градоначалнички

На ниво на политичките партии

- Регрутирањето на повеќе жени, при што е особено важно тоа да биде што порано, би можело да биде единственото решение за затворање на постоечкиот родов јаз
- Воведување на посебни мерки (квоти) за одлучувачките (извршните) тела на сите нивоа и во сите организациски структури на партијата

- Обезбедување посебни можности за градење на капацитети за жените во политичките партии. Конкретно, развивање на механизми и обуки кои би ги поттикнале жените да учествуваат во изборниот процес, политичките активности и други лидерски активности, и како и политичко зајакнување на жените за да преземат јавни должности преку развивање и нудење соодветни алатки и вештини
- Ревидирање на процедурите за регрутирање, со цел да се идентификуваат дискриминаторските практики (кај оние кои одлучуваат за изборите), и да се обезбеди дека жените ќе бидат подеднакво ценети со мажите, како и да се прошири кругот на потенцијални кандидатки
- Овозможување некаква форма на грижа за децата додека траат партиските состаноци, со цел да се олесни товарот врз жените и да се пружат подеднакви шанси за учество

На лично ниво

- Политичарките треба да ги интензивираат напорите за регрутирање на други жени. Жените на лидерски позиции во партиите треба свесно да работат на регрутирање повеќе жени и да се обидат да влијаат врз своите машки колеги да го прават истото
- Вклучување на мажите во агендата за родова еднаквост и свесно работење во насока на поддршка на оние кои веќе го препознале јазот и веруваат во каузата
- Идентификување и мобилизирање на носители на промена кај сите партии за прашањата поврзани со родовата еднаквост или за прашањата кои можат да придонесат за паритет, како и градењето солидарност со нив, ќе биде пресудно и би можело да биде поттик за промени

На ниво на граѓанско општество

- Женските организации и понатаму се средиште за идните лидерки, и треба да продолжат да даваат приоритет на зајакнување на жените и постигнување паритет во донесувањето одлуки
- Да се разгледа можноста за осмислување на активности и услуги кои би им помогнале на кандидатките да се справат со личните обврски за време на кампањите
- Кампања за промоција на жените лидерки и за поттикнување на младите жени да влезат во политиката
- Редовно следење на имплементацијата на политиките и на законските обврски кои се однесуваат на родовата еднаквост и континуирано притискање да се затворат јазовите

БИБЛИОГРАФИЈА

Agency for Audio and Audiovisual Media Services. 2012. *Analysis of Gender in Television Program Services during 2012*. Skopje: Institute for Sociological, Political and Juridical Research

Agency for Audio and Audiovisual Media Services. 2013. *Analysis of Gender in Television Program Services during 2013*. Skopje: Institute for Sociological, Political and Juridical Research

Assembly of the Republic of Macedonia. 1998. *Declaration for Promotion of Gender Equality in the Decision-Making Processes*. 1 July 1998

CEDAW. 1997. *General Recommendation No. 23: Article 7, Political and Public Life*. New York: United Nations

CEDAW. 2013. *Concluding Observations on the Combined Fourth and Fifth Periodic Report of Macedonia, adopted by the Committee at its Fifty-fourth Session*. Geneva: United Nations

Dahlerup, D. 1988. From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics. *Scandinavian Political Studies*, 11 (4), 275–297

Dolan, K. 2004. *Voting for Women: How the Public Evaluates Women Candidates*. Boulder: Westview Press

Donevska, M., Gjorgjev, D., Gerovska Mitev, M., and Kalovska, T., 2007. *Social Protection and Social Inclusion in Macedonia*. Brussels: European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

ECOSOC. 1990. Resolution E/RES/1990/15

European Commission. 2007. *Women and Men in Decision-Making 2007: Analysis of the Situation and Trends*. Brussels: European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

European Commission. 2009. *Women in European Politics: Time for Action*. Brussels: European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

European Commission. 2013. *Annual Progress Report for Macedonia*. Brussels: European Commission, DG Enlargement

Fox, R. 2010. Congressional Elections: Women's Candidacies and the Road to Gender Parity. In *Gender and Elections*, eds. Carroll, S., and Fox, R. New York: Cambridge University Press

Growth for Knowledge. 2008. *Land Study: Project for Cadaster of Real Estate Registration*. Skopje: GfK

Hahxijaha-Imeri, A. 2010. *Gender Analysis of the Program of Political Parties: Eight Years Latter-Is there are a progress?* Skopje: Women Civic Initiative Antiko

International Labour Conference. 2009. *Report VI for the 98th Session of the International Labor Conference: Gender equality at the heart of decent work*. Geneva: International Labour Organization

International Republican Institute. 2014. *Survey of Macedonian Public Opinion, December 2014*. Washington and Skopje: IRI

Kanter, R. 1977a.

Korunovska Srbijanko, J., Korunovska Avramovska, N., and Maleska T. 2011. Capitulation, Confusion and Resistance: Social Capital among Macedonian High-School Students. Skopje: Youth Educational Forum

Kostavska, S., Mickovska, A., and Nikolovski, D. 2009. My Vote, My Decision: Analysis of the Problem of Family Voting and Voting in the Name of Others. Skopje: Center for Research and Policy Making

Jois, G., and Toppe, C. 2005. Civic Engagement among American Youth: Research, Activism, and Democracy. Center for Information and Research on Civic Learning and Engagement (CIRCLE)

Lawless, J., and Fox, R. 2013. Girls Just Wanna Not Run: The Gender Gap in Young Americans' Political Ambition. Washington: American University

Markovska, S., Simonovska, S., and Cvetkovic, I. 2011. Exploring Gender Mainstreaming in the Universities in the Republic of Macedonia. Skopje: University St. Cyril and Methody

Ministry of Labour and Social Policy. 2011. Qualitative Analysis of the Participation of Women in Public and Political Life in the Local Self-government Units. Skopje: Ministry of Labour and Social Policy

Ministry of Labour and Social Policy. 2014. State Report for the Regional Review and Respond to the Questionnaire on Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) and Results from the 23rd Session of the City Assembly (2000). Skopje: Ministry of Labour and Social Policy

Mladenovski, M., Dimitrovska, D., Hahxijaha-Imeri, A., and Cipusheva, K. 2014. Analysis of Gender in Television Program Services: Research Report on gender issues presentation and representation of women and men within broadcasters during 2014. Skopje: Euro Balkan

Mojskoska-Blazevski, N. 2011. Supporting Strategies to Recover from the Crisis in South Eastern Europe-Country Assessment Report: Macedonia. Budapest: International Labour Organization

Mullis, I., Martin, M., Foy, P., and Arora, A. 2012. TIMSS 2011 International Results in Mathematics. Amsterdam: International Association for the Evaluation of Educational Achievement

Organization for Economic Co-operation and Development. 2005. School Factors Related to Quality and Equality: Results from PISA 2000. Paris: OECD Publishing

Reactor-Research in Action. 2014. Independent Assessment of the Implementation of the Strategy for Gender Equality in its First Year of Implementation. Skopje: Reactor-Research in Action

Korunovska Srbijanko, J., and Maleska, T. 2015. Situation on the Labour Market: Gender Analysis. Skopje: Reactor-Research in Action

Korunovska Srbijanko, J., Korunovska, N., and Maleska, T. 2015a. Macedonian and Their Communities: Civic Engagement and Volunteerism. Skopje: Reactor-Research in Action

Ombudsperson of the Republic of Macedonia. 2008. Information for Adequate, Equitable and Gender Representation-2007. Special Report. Skopje: Ombudsperson of Republic of Macedonia

Reactor-Research in Action. 2012. Finding the Key to the Glass Door: Demystifying the Reasons for Low Participation Rates of Women on the Labour Market. Skopje: Reactor-Research in Action

State Pension Insurance Fund. 2013. Number of Recipients of State Pensions by Gender. Skopje: State Pension Insurance Fund

State Statistical Office. 2011. Time Use Survey, 2009. Skopje: State Statistical Office

State Statistical Office. 2012. Graduated Students in 2011. Skopje: State Statistical Office

State Statistical Office. 2014. Labour Force Survey for 2013. Skopje: State Statistical Office

State Statistical Office. 2015. Women and Men in Macedonia, 2015. Skopje: State Statistical Office

United Cities and Local Governments. 2015. Women in Politics. UCLG

United Nations. 1991. *The World's Women Statistical Portrait and Analysis of the Situation of Women*. New York: United Nations

United Nations. 2006. *The World's Women 2005: Progress in Statistics*. New York: United Nations

United Nations. 2010. *The World's Women 2010: Trends and Statistics*. New York: United Nations

United Nations. *Resolution on Women and Political Participation*. A/RES/66/130. New York: United Nations

United Nations. 2015. *The World's Women 2015: At a Glance*. New York: United Nations

UNICEF. 2012. *The Macedonia Multiple Indicator Cluster Survey-2011*. Skopje: United Nations Children's Fund

US Department of State .2014. *2013 Country Reports of Human Rights Practices: Macedonia*. Washington: Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor

Verba, S., Schlozman, K.L., and Henry, B. 1995. *Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics*. Cambridge: Harvard University Press

World Economic Forum. 2014. *The Global Gender Gap Report for 2014: Insight Report*. Geneva: World Economic Forum

World Health Organization. 2008. *Inequalities in Young People's Health: Health Behavior in School-Aged Children*. International Report from the 2005/2006 Survey. Edinburg: University of Edinburg