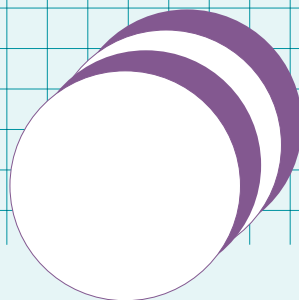


РЕАКТОР

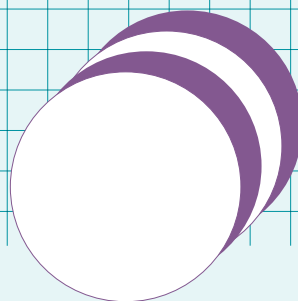
истражување во акција



РОДОВ ИНФОРМАТОР ЗА ПОЛИТИЧАР(К)И



PEAK—OP
истражување во акција



РОДОВ ИНФОРМАТОР ЗА ПОЛИТИЧАР(К)И

Декември, 2020 година

PEAK—OP

истражување во акција

Родов информатор за политичар(к)и
Издавач: Реактор – Истражување во акција
За издавачот: Марија Башевска
Дизајн и печатење: КОМА
Тираж: 200
Бесплатен/Некомерцијален примерок

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека «Св. Климент Охридски», Скопје
316.346.2-055.2:32(497.7)(047.31)

РОДОВ информатор за политичар(к)и. - Скопје : Реактор - Истражување во акција = Skopje : Reactor - Research in action, 2020. - 100, 100 стр. 25 см
Насл. стр. на припечатениот текст: Informator gjinor për politikanë(e).
- Обата текста меѓусебно печатени во спротивни насоки. - Текст на мак. и алб. јазик
ISBN 978-608-4684-35-0

а) Жени -- Застапеност во политиката -- Македонија -- Истражувања
COBISS.MK-ID 52696581



Овој материјал е изготвен со финансиска поддршка од Шведската агенција за меѓународен развој и соработка (Sida) и Фондацијата Квина тил Квина. За содржината на овој документ целосно е одговорен Реактор – Истражување во акција и во никој случај не ги рефлектира позициите на Sida и Квина тил Квина.

СОДРЖИНА

ВОВЕД.....	4	
ПРЕГЛЕД НА ЗАКОНСКАТА РАМКА ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ.....	6	
ПРЕГЛЕД НА ОСНОВАТА НА ЗАКОНОДАВСТВОТО ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ.....	7	
ПРЕГЛЕД НА МЕХАНИЗМИТЕ ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ.....	10	
МЕХАНИЗМИ ЗА ЗАШТИТА ОД РОДОВО БАЗИРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈА.....	13	
МЕЃУНАРОДНИ КОНВЕНЦИИ И ДИРЕКТИВИ.....	15	
ЗАКЛУЧОЦИ ОД СТУДИЈАТА ЖЕНИТЕ ВО ПОЛИТИКАТА.....	20	
КЛУЧНИ НАОДИ.....	21	
ФАКТОРИ КОИ БИ МОЖЕЛЕ ДА ПРОМОВИРААТ ПАРИТЕТ ВО ПОЛИТИКАТА.....	26	
ВКЛУЧУВАЊЕ НА РОДОВАТА ПЕРСПЕКТИВА ВО РАБОТАТА.....	30	+ + +
ЛИСТА ЗА ВКЛУЧУВАЊЕ НА РОДОВАТА ПЕРСПЕКТИВА.....	31	+ + +
ОТПОР КОН ВКЛУЧУВАЊЕТО НА РОДОВАТА ПЕРСПЕКТИВА ВО ЈАВНИТЕ ПОЛИТИКИ.....	34	+ + +
ЛИСТА НА ОРГАНИЗАЦИИ КОИ РАБОТАТ ВО ОБЛАСТА НА РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ.....	36	+ + +
ПЛАТФОРМА ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ.....	46	+ + +
КОРИСНИ ЛИНКОВИ.....	48	+ + +
		+ + +
		+ + +
		+ + +
		+ + +
		+ + +

ВОВЕД



Целосното учество и правичната застапеност на жените во јавната сфера е од исклучителна важност за градење на цврсти, одржливи и инклузивни демократски општества. Спротивно на ова, невклучувањето на жените во процесите на носење одлуки и креирање политики, значи исклучување на гласот на една половина од населението претставено преку структурите на владеење. За да може едно општество да се идентификува како вистинска демократија потребно е да се земат предвид различните потреби на сите граѓанки и граѓани во креирањето, носењето и спроведувањето политики.

Вклучувањето на жените во политиката е клучно и за унапредување на родовата еднаквост во општеството. Иако жените не се хомогена група, вклучени во процесите на креирање политики и носење одлуки, тие ги земаат предвид секојдневните предизвици со кои се соочуваат жените, мажите и другите категории, во системот кој традиционално ја инкорпорирал само машката перспектива. Искуствата покажуваат позитивна корелација меѓу политичкото учество на жените и креирањето и носењето политики кои ставаат акцент на квалитетот на животот и ги рефлектираат приоритетите на жените, маргинализираните лица, малцинствата и сите останати групи чии потреби се недоволно застапени во главниот политички дискурс.

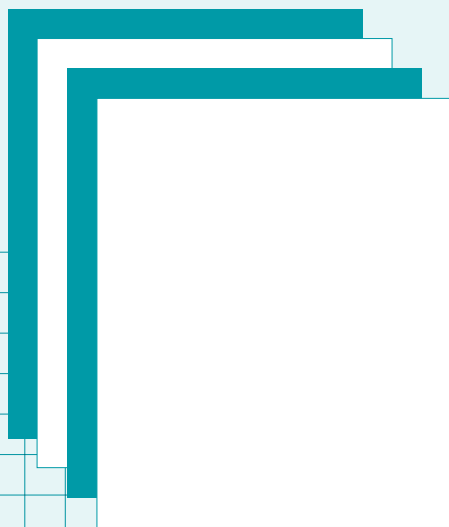
Оттука, целта на овој информатор е да даде појасна и концизна слика за можностите и пречките за активно учество на жените во политичкиот живот, како и потребата од вклучувањето на родовата перспектива при работата на сите политичари и функционери. Тоа го прави, преку преглед на постоечката домашна и релевантна меѓународна законска рамка, искуствата и перцепциите на жените и мажите од државата во однос на политичкото учество од родов аспект, и начинот на кој може да се вклучи родовата перспектива на сите нивоа од процесот на програмирање и носење политики. Исто така, информаторот дава и податоци за граѓанските здруженија кои работат на унапредување на родовата еднаквост кај нас како и некои корисни онлајн линкови за понатамошни информации и ресурси.

Информаторот е дел од проектот „Застапување на правата на жените на ниво на ЕУ“ имплементиран од Реактор – Истражување во акција



1

ПРЕГЛЕД НА ЗАКОНСКАТА РАМКА ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ



со поддршка од Фондацијата Квина тил Квина. Се надеваме дека ќе биде корисен извор на информации и поттик за целосно вклучување на родовата перспектива во вашата работа.

Начелата на Уставот на Република Северна Македонија ја гарантираат родовата еднаквост: „Граѓаните на Република Северна Македонија се еднакви во слободите и правата, независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло и верското уверување, имотната и општествената положба.“ Дополнително, од страна во државата се потпишани и ратификувани главните меѓународни конвенции кои ги заштитуваат и промовираат правата на жените. Во последната деценија усвоени се низа закони насочени кон унапредување и промовирање на родовата еднаквост.

ПРЕГЛЕД НА ОСНОВАТА НА ЗАКОНОДАВСТВОТО ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА РОДОВАТА ЕДНАКОВСТ

Закон за еднакви можности на жените и мажите¹

Законот за еднакви можности е главниот закон кој ги уредува одредбите преку кои треба да се постигне целосна родова еднаквост. Овој закон има за цел да воспостави еднакви можности во сите општествени сфери, преку основни и посебни мерки и преку утврдување на надлежностите, задачите и обврските на одговорните субјекти за обезбедување на еднакви можности. Законот предвидува и назначување на Застапник за еднакви можности кој ќе води постапки за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите. Овој закон ја поставува институционалната рамка за родовата машинерија на локално и национално ниво преку која треба да се постигне целосна родова еднаквост.

¹ Закон за еднакви можности на жените и мажите. Службен весник на Република Македонија бр. 6/12, 30/13, 166/14 и 150/15.



Закон за спречување и заштита од дискриминација²

Законот за спречување и заштита од дискриминација обезбедува спречување и заштита од дискриминација во остварување на правата загарантирани со Уставот на Република Северна Македонија и дополнителни закони и ратификувани меѓународни договори. Заштитата и забраната од дискриминација се однесува на сите физички и правни лица во процесот на остварување на правата и слободите загарантирани со Уставот и со законите. Законот забранува директна или индиректна дискриминација, повикување, поттикнување и инструкција за дискриминација, вознемирување, виктимизација, сегрегација, како и потешки облици на дискриминација³ врз основа на раса, боја на кожа, потекло, национална или етничка припадност, пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет, припадност на маргинализирана група, јазик, државјанство, социјално потекло, образование, религија или верско уверување, политичко уверување, друго уверување, попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба, лично својство и општествен статус или која било друга основа.

Изборен законик⁴

Изборниот законик го уредува начинот, условите и постапките за избор на претседател на Република Северна Македонија, избор на пратеници во Собранието на Република Северна Македонија, членови на советите на општините и Советот на Град Скопје, избор на градоначалник на општина и градоначалник на Град Скопје, начинот и постапката на евидентирање на избирачкото право, водење на Избирачкиот список, определување на границите на изборните единици

² Закон за спречување и заштита од дискриминација. Службен Весник на Република Северна Македонија бр. 258/2020.

³ Повеќекратна дискриминација, интерсекциска дискриминација, повторена дискриминација и продолжена дискриминација.

⁴ Изборен законик. Службен весник на Република Македонија бр. 40/06, 136/08, 148/08, 155/08, 163/08, 44/11, 51/11, 142/12, 31/13, 34/13, 14/14, 30/14, 196/15, 35/16, 97/16, 99/16, 136/16, 142/16, 67/17, 125/17, 35/18, 99/18, 140/18, 208/18, 27/19 и Службен весник на Република Северна Македонија бр. 98/19 и 42/20

и утврдувањето, менувањето и објавувањето на избирачките места, како и условите за функционирање на избирачките места. Изборниот законик е важен за политичката вклученост на жените поради задолжителните квоти на кандидатските листи за пратеници и советници и налага дека најмалку 40% од кандидатските места на листите треба да се отстапат на помалку застапениот пол (Член 64).

Закон за работни односи⁵

Законот за работни односи ги уредува работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување. Целта на законот е регулација на работниот однос и остварување на работничките права, при што се почитува правото на работниците на слобода на трудот, достоинство и заштита на интересите на работниците во работниот однос. Законот за работни односи ги регулира еднаквите можности на жените и мажите во однос на пристапот до вработување и условите на работното место, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата; еднаква исплата за еднаква работа; професионални шеми за социјалното осигурување; отсуство од работа; работно време и откажување на договорот за вработување. Законот експлицитно нагласува дека принципот на еднаков третман подразбира забрана од директна или индиректна дискриминација, вклучително психичко и полово вознемирување на работното место, и гарантира заштита од дискриминација на работничката по основ на бременост, раѓање и родителство.

⁵ Закон за работните односи. Службен весник на Република Македонија бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и Службен весник на Република Северна Македонија бр. 110/19



ПРЕГЛЕД НА МЕХАНИЗМИТЕ ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ

Министерство за труд и социјална политика (МТСП)

Министерството за труд и социјална политика е ресорното министерство одговорно за координирање и имплементирање на Законот за еднакви можности и релевантните стратешки и оперативни документи за родова еднаквост на национално и локално ниво. Институциите на локално и национално ниво се одговорни на годишно ниво да го известуваат Министерството за степенот на унапредување на родовата еднаквост во нивните институции. Улогата на МТСП подразбира и координирање на државните институции во однос на унапредување на родовата еднаквост и имплементирање на Законот за еднакви можности и релевантните стратешки документи.

Сектор за еднакви можности

Секторот за еднакви можности во Министерството за труд и социјална политика претставува прв извршен механизам на Владата за остварување на родовата еднаквост и за заштита и превенција од секаков вид насилство и дискриминација. Дополнително, Секторот е одговорен за координирање и надгледување на имплементацијата на Стратегијата за родова еднаквост, изготвување на акциските и оперативните планови за имплементација на Стратегијата и координирање на релевантните институции за успешно имплементирање на овие стратешки документи. Преку соработка со надлежните институции, граѓанските организации и социјалните партнери, овој сектор треба да воспостави еднакви можности во сите сфери на општественото живеење.

Комисија за еднакви можности на жените и мажите

Комисијата за еднакви можности на жените и мажите (КЕМЖМ) при Собранието, има задача да го интегрира принципот на еднакви можности на жените и мажите во законите, политиките и програмите и

да ја унапреди родовата еднаквост преку следење на процесот на усвојување на основните и посебните мерки за отстранување на нееднаквиот третман на жените и мажите. Парламентот го усвојува Националниот план за акција за еднакви можности за жените и мажите и одлучува за составот и надлежностите на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите.

Координатор/к/и за еднакви можности во државните институции

Секое министерство има назначено координатор/ка, кој/а ги координира активностите на Министерството за унапредување на еднаквите можности во рамки на институциите кои ги преставуваат преку следење на состојбата, давање предлози и мислења и преку подготовка на годишни извештаи до МТСП како ресорно министерство одговорно за спроведување на Законот за еднакви можности на жените и мажите.

Интер-ресорска консултативна група за еднакви можности на жените и мажите

Интер-ресорската консултативна група за еднакви можности на жените и мажите е составена од државни службеници, претставници на граѓански организации, асоцијации на работодавачи, експерти, претставници на локалната самоуправа, синдикати и други лица. Интер-ресорската група е одговорна да го промовира концептот на родова еднаквост во генералните политики на сите јавни институции, да ја следи интеграцијата на родовата перспектива во секторските политики во соработка со социјалните партнери и институции на одделни области, да го следи напредокот на усогласувањето на законодавството со Европската Унија и со европските стандарди за родовите прашања, да се вклучи и да дава насоки во подготовка на стратегија за родова еднаквост и да ги следи периодичните извештаи на институциите.



Единици на локалната самоуправа

Единиците на локалната самоуправа се должни да формираат Комисија за еднакви можности (КЕМ), како постојан орган на Советот. Комисиите работат на унапредување на положбата на жените и мажите на локално ниво, преку процесот на креирање и донесување на политики, нивно спроведување, мониторинг и евалуација на постигнатите резултати. Координатор/к/ите за еднакви можности се државни службеници кои ја поддржуваат работата на Комисиите. КЕМ се должни да соработуваат со асоцијациите на работодавачи, синдикатите и граѓанските организации кои се активни на полето на еднаквите можности. Координатор/к/ите за еднакви можности, именувани како дел од општинската администрација, имаат обврска да соработуваат со КЕМ и се одговорни за имплементација на одговорностите на локалната самоуправа што произлегуваат од Законот за еднакви можности на жените и мажите.

Политички партии

Политичките партии на секои две години се одговорни да усвојуваат план за еднакви можности, во кој треба јасно да ги определат мерките за унапредување на еднаквото учество на жените и мажите во телата на партиите, кандидатските листи за избори на единиците на локалната самоуправа, во Собранието и за избор на Претседател на Република Северна Македонија. Ваквите планови треба да се достават до Министерството за труд и социјална политика со цел да се добие нивното мислење. Со усвојување на планот, истиот се доставува до Министерството заради следење и анализирање на состојбите.

+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + 12
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +

МЕХАНИЗМИ ЗА ЗАШТИТА ОД РОДОВО БАЗИРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈА

Народен правобранител

Народниот правобранител (Омбудсман) е орган на Република Северна Македонија кој ги штити уставните и законските права на граѓаните. Народниот правобранител постапува во случај на повреда на правата на граѓаните од страна на државните институции, или други органи кои имаат јавни овластувања. Народниот правобранител дава предлози, совети, сугестии и дејствува во насока на остварување на правата на граѓаните. Надлежност на Народниот правобранител е и преземањето акции и мерки за заштита на принципот на недискриминација и соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во државната администрација, во единиците на локалната самоуправа и во јавните институции и агенции. Народниот правобранител изготвува годишни извештаи за степенот на обезбедувањето, почитување, унапредување и заштита на човековите права и слободи, што вклучува и истражување за половата и образовната структура кај вработените од 1270 институции за бројот на избрани и именувани, раководни и нераководни работни места.

Правен застапник

Како дел од родовата машинерија, во МТСП е одреден правен застапник за еднакви можности, кој е одговорен за докажување нееднаков третман врз основа на полот. Застапникот, во согласност со членот 23 од Законот за еднакви можности на жените и мажите, е назначен да води и процедури за заштита од дискриминација врз основа на полот при активности на субјектите во јавниот и во приватниот сектор. Улогата на застапникот е да соработува со надлежните институции, но и да иницира случаи за нееднаков третман доколку смета дека има основ за покривање на постапка.

+ + +

+ + +

+ + +

+ + +

+ + +

+ + +

+ + +

+ + +

+ + +

13 + +

+ + +

+ + +

Комисија за спречување и заштита од дискриминација

Комисијата за заштита од дискриминација е самостоен и независен орган кој работи во согласност со надлежностите утврдени со Законот за спречување и заштита од дискриминација. Комисијата има надлежност и обврска да го промовира концептот на недискриминација и еднаквост и да спречува и штити од дискриминација преку: постапување по претставки, носење мислења, препораки и заклучоци за конкретните случаи на дискриминација како и следење на извршувањето на истите; информирање на заинтересираните лица за нивните права и можности за покренување на судска или друга постапка за заштита од дискриминација; подготвување и објавување тематски извештаи и давање придонес кон извештаите до меѓународните тела за заштита на човековите права, делување во целосна насока на искоренување на дискриминацијата преку застапување и учество во креирање недискриминациони политики и програми во сите области; активно соработување со сите чинители, на национално и меѓународно ниво, за остварување на принципот на недискриминација; формирање на советодавни тела од експерти за одредени специфични прашања поврзани со унапредување, спречување и заштита од дискриминација; собирање и објавување статистички податоци и континуирано информирање на јавноста за случаите на дискриминација; транспарентност во работата преку објавување на сите изготвени извештаи на својата веб-страница. Особено битно, Комисијата може да поведува и се јавува како замешувач во судски постапки за заштита од дискриминација, а на барање на странката или по сопствена иницијатива може да поднесе барање судот да овозможи да дејствува како пријател на судот (*amicus curiae*).

Судска заштита

Сите граѓани имаат можност да се повикаат на заштита на слободите и правата утврдени со Уставот пред надлежните судови. Врз основа на законите, граѓаните може да поведат постапка за заштита од родово базирана дискриминација. Судовите имаат надлежност да утврдат постоење на дискриминација и нееднаков третман, да за-

+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + 14
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +

Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените и нејзиниот факултативен протокол – ратификувана од страна на Република Северна Македонија на 18 јануари 1994 година.

Оваа Конвенција е главната конвенција која експлицитно поттикнува унапредување на родовата еднаквост и ги обврзува потписничките земји да утврдат мерки за постигнување на еднаквост помеѓу жените и мажите, кои се над границите на законите и правните инструменти. Конвенцијата пропишува да се елиминира дискриминацијата врз жените преку воведување на правни, политички и програмски мерки. Главните начела на конвенцијата предвидуваат потписничките држави:

- да го инкорпорираат принципот на еднаквост на мажите и жените во нивниот правен систем, да ги укинат сите дискриминаторски закони и да усвојат соодветни мерки за забрана на дискриминација на жените;
- да основаат трибунали и други институционални механизми за обезбедување на ефикасна заштита на жените од дискриминација;
- да обезбедат елиминирање на сите акти на дискриминација на жените од страна на лица, организации или претпријатија.

Потписничките (државите) на конвенцијата се обврзуваат да ја усогласат националната легислатива со одредбите од конвенцијата и да воспостават мерки за остварување на граѓанските, културните, економските, социјалните и политичките права на жените.

Меѓународен пакт за граѓанските и политичките права на човекот и граѓанинот - Ратификуван од страна на Република Северна Македонија на 18 јануари 1994 година.

Овој пакт утврдува дека самоопределувањето е главниот принцип преку кој граѓаните може слободно да го одредуваат својот политички статус и слободно да го обезбедуваат својот економски и соција-

+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + 16
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +

лен развој. Преку овој пакт, државите се обврзуваат да им обезбедат подеднакви можности на жените и мажите да ги уживаат сите граѓански и политички права.

Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права
- ратификуван од страна на Република Северна Македонија на
18 јануари 1994 година.

Овој пакт ги обврзува потписничките земји да обезбедат еднакви можности на жените и мажите да ги уживаат своите економски, социјални и културни права, вклучувајќи го и правото на самоопределување. Пактот треба подеднакво да ги заштити жените и мажите и нивното право на работа, правото на формирање и вклучување во синдикални здружувања, правото на социјална заштита, правото на адекватен стандард на живеење, правото на образование и правото на слобода на својата култура.

Меѓународна организација на трудот (МОТ)

Меѓународната организација на трудот (МОТ) е агенција на Обединетите нации посветена на промовирање на пристојна работа. Цел на агенцијата е да ги унапреди работничките права и социјалната заштита, како и да го зајакне дијалогот за решавање на прашања поврзани со вработувањето и работата. МОТ е единствена агенција која се стреми да ги обедини претставниците на владите, работодавачите и работниците со цел промовирање на пристојна работа. Република Северна Македонија е потписничка на 77 конвенции меѓу кои:

Конвенција за еднаквост на платите за работа со еднаква вредност, 1951, (бр.100)

Конвенција за дискриминацијата (во однос на вработување и професија), 1958, (бр.111)

Конвенција за одредување на минимална плата, 1970, (бр.131)

+ + +

+ + +

+ + +

+ + +

+ + +

+ + +

+ + +

+ + +

+ + +

17 + +

+ + +

+ + +

Европска Унија

Европската Унија има низа директиви во областа на анти-дискриминација и превенција на родово-базирана дискриминација. Република Северна Македонија како земја кандидат, се стреми да ја усогласи легислативата со таа на Европската Унија.

Клучните директиви кои се однесуваат на заштита од родово базирана дискриминација и унапредување на родовата еднаквост се следните:

- Директива 2010/41 од 7 јули 2010 година за примена на принципот на еднаков третман помеѓу жените и мажите ангажирани во активност на само-вработување и за укинување на Директивата на Советот од 11 декември 1986 година.
- Директива 2010/18 од 8 март 2010 година за спроведување на ревидираниот Рамковен договор за родителско отсуство склучен од BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP и ETUC и укинување на Директивата од 3 јуни 1996 година.
- Директива 2006/54 од 5 јули 2006 година за спроведување на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во однос на вработување и занимање (преработен).
- Директива 2004/113 од 13 декември 2004 година за спроведување на принципот на еднаков третман помеѓу мажите и жените во пристапот и снабдувањето со стоки и услуги.
- Директива 92/85 од 19 октомври 1992 година за воведување на мерки за поттикнување на подобрувања во безбедноста и здравјето при работа на бремени работнички кои неодамна се породиле или дојат.
- Директива 79/7 од 19 декември 1978 година за прогресивно спроведување на принципот на еднаков третман на мажите и жените во областа на социјалното осигурување.

+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + 18
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +

2

ЗАКЛУЧОЦИ ОД СТУДИЈАТА ЖЕНИТЕ ВО ПОЛИТИКАТА



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. Од жените се бара да имаат повисоки работни позиции: имено, 58% од вработените советнички се експертки, научнички или едукаторки, 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 кандидатки. Најпрво, истражувањето покажува дека мнозинството од советничките (69%) се вработени. Ако се земе предвид дека на пазарот на трудот во С. 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 експертки, научнички или едукаторки. 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 сè уште доминираат мажите) и по-различно 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 дека политичките партии не им веруваат на жените.

3

Жените се сè уште тие кои главно се грижат за домашните обврски и децата

Обврските и 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 поголема е веројатноста 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 домашните обврски ги попречуваат жените (во градењето политичка кариера) исто така е поткрепена со фактот дека за советничките е поверојатно да имаат вработени сопружници 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 во поглед на домашните обврски. Оваа причина за пресудна ја сметале само 16% од мажите советници, што укажува на тоа дека се „слепи“ за „нееднаквиот терен“ заради обемот на обврските за грижа и работа во домот 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 активности во споредба со мажите, и наведуваат многу поголеми лични компромиси, како што е отсуствувањето од семејството, споредено со мажите.

+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + 24
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +

ФАКТОРИ КОИ БИ МОЖЕЛЕ ДА ПРОМОВИРААТ ПАРИТЕТ ВО ПОЛИТИКАТА

1

Политичарките се
еднакво квалификувани
и компетентни колку и
мажите

Традиционално се сметало дека мажите ги претпочитаат карактеристиките кои подразбираат преземање ризици и преземање на најголемиот дел од одговорностите кои се дел од изборната трка. Нашето истражување покажа дека ова мислење сè уште 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 преземат одговорност.

Меѓутоа, истражувањето 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 обврски 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.

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

+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + 26
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +

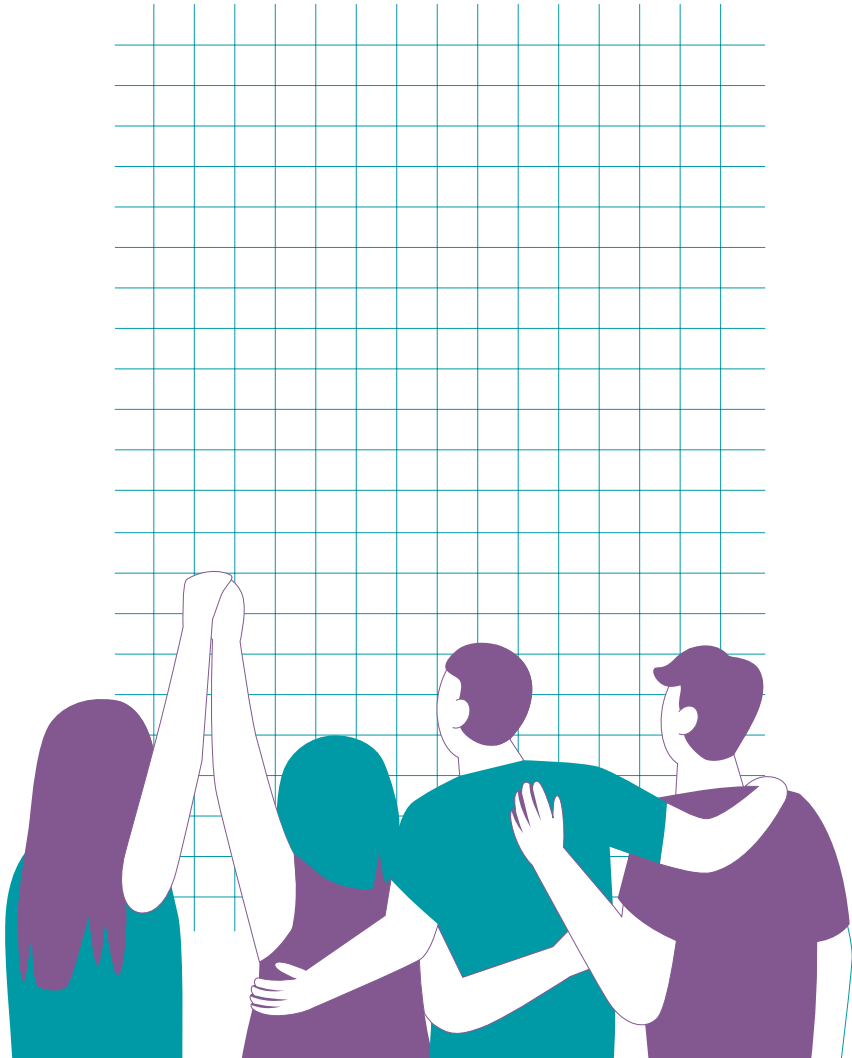
3

Една третина од мажите ја препознаваат потребата за затворање 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 сè уште 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 носат одлуките. Оттаму, идентификувањето и мобилизирањето на овие чинители од сите партии претставува голем потенцијал за постигнување родов паритет во политиката.

+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + 28
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +



3

ВКЛУЧУВАЊЕ НА РОДОВАТА ПЕРСПЕКТИВА ВО РАБОТАТА



ЛИСТА ЗА ВКЛУЧУВАЊЕ НА РОДОВАТА ПЕРСПЕКТИВА

- **Позадина и образложение:** дали родовата димензија е нагласена во образложението на интервенцијата? Дали сите податоци дадени во анализата на ситуацијата се родово разделени? Дали образложението содржи убедливи аргументи за вклучување на родовите аспекти и родовата еднаквост?
- **Општа цел:** дали општата цел на предложената интервенција ги отсликува потребите и на жените и на мажите? Дали целта придонесува за намалување на родови нееднаквости со тоа што одговара на практичните потреби на мажите и жените? Дали целта бара трансформирање на институциите (социјални и други) кои ја одржуваат родовата нееднаквост?
- **Целната група на корисници:** со исклучок на оние интервенции што конкретно ги таргетираат мажите или жените како корективна мерка за подобрување на родовата еднаквост, дали постои родов баланс во целната група на корисници?
- **Конкретни цели:** дали целите на интервенцијата одговараат на потребите на мажите и жените?
- **Активности:** дали планираните активности ги вклучуваат и мажите и жените? Дали има дополнителни активности во кои вклучувањето на родовата перспектива е експлицитно (на пример, обука за родови прашања, дополнителни истражувања, итн.)?
- **Индикатори:** дали се развиени индикатори/показатели за мерење на напредокот за исполнување на секоја цел? Дали овие индикатори го мерат родовиот аспект во секоја од целите? Дали индикаторите се родово разделени? Дали целите се поставени да гарантираат задоволително ниво на родов баланс во активностите (на пример, квоти за вклученост на мажите и жените)?

+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + 32
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +

- **Имплементација:** кој ќе ги имплементира планираните интервенции? Дали овие партнери имале обуки за вклучување на родовата перспектива, за да може родовата перспектива да се одржи во текот на имплементацијата? Дали мажите и жените подеднакво ќе учествуваат во имплементацијата?
- **Мониторинг и евалуација:** дали стратегијата за мониторинг и евалуација вклучува родова перспектива? Дали ќе ги испита и суштинските (содржински) и административните (процесни) аспекти на интервенцијата?
- **Ризици:** дали поголемиот контекст на родовите улоги и односи во општеството се разгледани како потенцијален ризик? (на пример, стереотипите и структурните бариери кои може да ја спречат целосната вклученост на едниот или другиот род)? Дали потенцијалното негативно влијание на интервенцијата е земено предвид (на пример, потенцијален зголемен обем на обврски за жените или општествена изолација на мажите)?
- **Буџет:** дали финансиските импликации се оценети со цел да се утврди дека и мажите и жените ќе имаат полза од планираната интервенција? Дали потребата да се обезбедат обуки за родово сензитивизирање или краткорочно да се ангажираат родови експерти се предвидени во буџетот?
- **Анекси:** дали постојат релевантни истражувачки трудови (или извадоци) вклучени како приложена документација (особено оние кои даваат јасни докази за вклучување на родовата компонента)?
- **Комуникациска стратегија:** дали е развиена комуникациска стратегија за информирање на разните групи во јавноста за искуството, напредокот и резултатите на проектот од родов аспект?



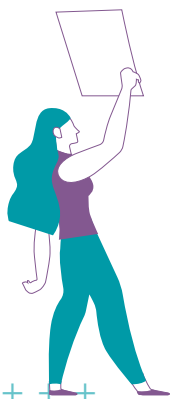
ОТПОР КОН ВКЛУЧУВАЊЕТО НА РОДОВАТА ПЕРСПЕКТИВА ВО ЈАВНИТЕ ПОЛИТИКИ

Како да се спротивставам на отпорот кон вклучувањето на родовата перспектива во јавните политики?

Треба да бидете свесни дека може да најдете на отпор кон активностите поврзани со инкорпорирање на родовите перспективи. Причините за отпор се разликуваат, од дезинформации или недостаток на информации за родови прашања, ограничени ресурси, до културни или традиционални перцепции за родовите улоги. Затоа, корисно е да бидете опремени со потенцијални стратегии за справување со ваквиот отпор.

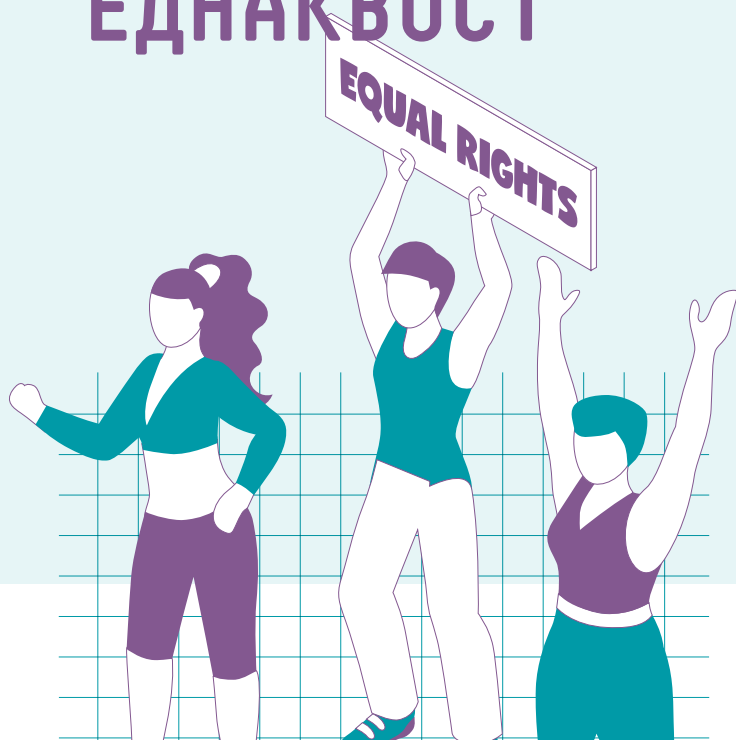
Совети за справување со отпор:

- Кога барате одобрување на програми или на јавни политики, пристапете им на донесувачите на одлуки/[колегите] со конкретни предлози, по можност во писмена форма. Кога имате предлог за програма и буџет, можеби е корисно прво да ја презентирате програмата, и откако ќе добиете општо одобрување, може да го презентирате и буџетот. Користете конкретни податоци и релевантни истражувања за да ги поддржите вашите аргументи.
- Особено е тешко да се одговори на прашања како што се: „Зошто родовата еднаквост треба да биде приоритет во време на економски тешкотии?“ Фокусот на аргументацијата тука треба да ги потсети носителите на одлуки/[колегите] дека вклучувањето на родовите аспекти во главните политики и родовата еднаквост ја зголемуваат целокупната ефикасност и ги подобруваат можностите за побрз излез од потенцијалната криза.



4

ЛИСТА НА ОРГАНИЗАЦИИ КОИ РАБОТАТ ВО ОБЛАСТА НА РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ



Здружение за локален и рурален развој - Организацијата дава поддршка на граѓанските иницијативи (формални и неформални) и јавниот сектор во мобилизација на ресурсите насочени кон рурален развој на заедницата и зајакнување на маргинализираните, ранливи и социјално исклучени групи.



Веб страна: www.zlrr.org.mk

Акција Здруженска - основна определба на организацијата е да ги јакне знаењата, вештините и способноста за идентификување и одговор на специфичните потреби на Северна Македонија во поглед на родовата нееднаквост. Организацијата работи на промовирање на култура на родова еднаквост и недискриминација; одговорно, транспарентно и отчетно владеење на полето на родовата еднаквост и правата на жените; зајакнување и поддршка на женскиот активизам и градење капацитети и интензивирање на јавната дебата, дијалог и соработка за прашањата поврзани со родовата еднаквост и правата на жените.



Веб страна: <http://zdruzenska.org.mk>



Facebook страна: www.facebook.com/zdruzenska

Здружението за еманципација, солидарност и еднаквост на жените – ЕСЕ го развива и помага женското и граѓанското лидерство за развој и спроведување на човековите права и социјалната правда во нашето општество. ЕСЕ се залага за две цели – излегување во пресрет на итните потреби на граѓаните, посебно на ранливите групи на граѓани, како и да влијааат при креирањето на одржливи, долгорочни промени.



Веб страна: www.esem.org.mk



Facebook страна: www.facebook.com/esem.org.mk

+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + 38
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +

Здружение за еднакви можности „СЕМПЕР“ – Битола Мисијата на организацијата е покренување иницијативи за еднакви можности за учество на сите граѓани во сите сфери на општествениот живот, обезбедување на целосно уживање на сите човекови права, живот без насилство и елиминирање на секаков вид на дискриминација.

 Веб страна: <http://semper.org.mk>

 Facebook страна: www.facebook.com/semper.org.mk

Коалицијата Маргини се залага за заштита и почитување на основните човекови права на маргинализираните заедници, со фокус на ЛГБТИ луѓето, луѓето кои употребуваат дроги, сексуалните работници/чки, луѓето кои живеат со ХИВ и маргинализираните жени. Коалицијата делува преку застапување, истражувања и анализи, суштинско вклучување на МЗ во креирањето и имплементацијата на политиките, едукација на сите засегнати страни, промоција на културните практики на МЗ, како и вмержување и градење алијанси со граѓанското општество.

 Веб страна: <http://coalition.org.mk>

 Facebook страна: www.facebook.com/CoalitionMargins

ЛезФем е лезбејско-феминистичка група и целта на оваа група е зголемување на видливоста и политичката релевантност на лезбејскиот и феминистичкиот активизам и промовирање на свежи стратегии на отпор кон доминантните идеолошки концепти на патријархатот, шовинизмот, хетеронормативноста, национализмот, клерикализмот.

 Facebook страна: www.facebook.com/ЛезФем-563098877047782/

+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + 40
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +

Организација на жени на општина Свети Николе е здружение на граѓани формирано врз основа на слободно здружување на граѓаните за остварување на нивните интереси и преземање на активности за подобрување на целокупната состојба пред се на жените во општеството, но и на децата и младите. ОЖОСВН придонесува за подобри услови за соодветна здравствена заштита на жените, децата и младите, активно вклучување на децата и младите во општествениот живот и почитување и заштита на човековите права со акцент на правата на жените.



Веб страна: www.womsvetnikole.org.mk



Facebook страна: www.facebook.com/womsvetnikole

Организација на жени на град Скопје - ОЖС е невладина организација која работи во полето на промоција и заштита на женските права и која раководи со 24 часа отворена национална СОС линија за жртви на семејно насилство.



Веб страна: www.ozs.org.mk



Facebook страна: www.facebook.com/pg/organizacijanazeninagradsokopje

Организацијата на жените "Кумановка" превзема активности за унапредување на положбата на жената и младите во правниот систем на РСМ преку активно вклучување на двата пола, преку едукација, обука и поддршка.

+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + 42
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +

ХЕРА – Асоцијација за здравствена едукација и истражување е здружение на граѓани кое во јануари 2000 година го формираат шест волонтери, студенти по медицина решени да преземат нешто околу недоволната едукација за ХИВ и СИДА и недостигот на лекови и грижа за луѓето кои живеат со ХИВ во Македонија. Малку подоцна, ХИВ станува само еден од аспектите на сексуалното и репродуктивното здравје и сексуалните права на чие унапредување ХЕРА работи речиси две децении. Како полноправна членка на Меѓународната федерација за планирано родителство (МФПР) од 2009 година, ХЕРА застапува за подобри политики, обезбедува бесплатни и доверливи сервиси за сексуално и репродуктивно здравје и за родово базирано насилство, едуцира за сексуалните права и ги омокува маргинализираните.



Веб страна: <http://hera.org.mk>



Facebook страна: www.facebook.com/hera.macedonia

ХОПС – Опции за здрав живот Скопје е здружение на граѓани што од 1997 година активно ги спроведува своите програми и активности во Скопје и во останатите градови во Република С. Македонија. ХОПС работи на промоција, почитување и заштита на човековите права и слободи заради унапредување на здравјето и социоекономскиот статус на сите луѓе, а особено на корисниците на дроги, сексуалните работници и други маргинализирани заедници базирано на принципите за намалување на штети, преку еднаков пристап до сервиси и услуги, зајакнување на заедницата, подигнување на капацитети, истражувања, анализи и застапување.



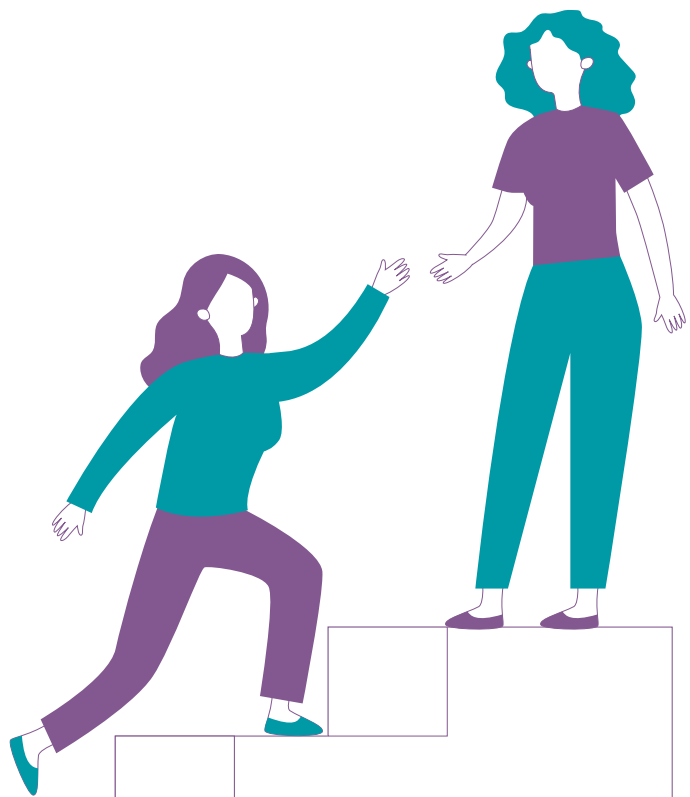
Веб страна: <https://hops.org.mk>



Facebook страна: www.facebook.com/hops.org

+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + 44
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +
+ + +

Хуманитарно Здружение „Мајка“ - Афирмација на лично учество за остварување на права и слободи на жени, деца и млади, промоција и примена во целост на меѓународните конвенции и универзални декларации за човекови права со посебен акцент на промоција на забраната за дискриминација особено на родова основа.



5

ПЛАТФОРМА ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ

Во 2014 година, организациите на граѓанското општество кои работат на полето на родовата еднаквост ја идентификуваа неминовната потреба за здружено делување во насока на унапредување на родовата еднаквост во Република Северна Македонија. Организациите членки се согласија дека само преку заедничко делување кое ќе вклучи широк спектар на организации и експертки, здружени во Платформа за родова еднаквост, може да се осигура значајно влијание врз процесите на вградување на родовата еднаквост во сите сфери и текови на македонското општество.



6

КОРИСНИ ЛИНКОВИ



Родов Реактор дава слика за статусот на жените и мажите во Република Северна Македонија и за системските нееднаквости кои се уште постојат, најчесто на штета на жените, а е одговор на недостатокот на податоци од оваа област - <http://rodovreactor.mk>

Родов индекс на општините во Република Северна Македонија дава преглед на статусот на жените и мажите во различни сфери од живеењето, достапноста на јавни услуги кои се релевантни за остварување на родова еднаквост и напорите на општината за промовирање на родово одговорни политики - www.rodovindeks.mk

Родови ресурси е база на релевантни информации поврзани со родовата машинерија, легислативата, студии и извештаи во сенка за имплементацијата на националната стратегија за родова еднаквост - www.rodoviresursi.mk

iKnowPolitics е Меѓународна мрежа на знаење за жени во политиката, достапна на англиски, француски и шпански јазик. Оваа веб страна им служи на жените политичарки за врмежување и споделување информации, знаење и експертиза www.iknowpolitics.org/en

Веб страната Реагирај-биди безбедна! ви овозможува да пријавите било какво вознемирување на улица, во парк, во автобус или било која друга јавна локација или пак само да се информирате каде се случиле последните инциденти и колку се безбедни јавните простори и патеки кои ги користите (во Скопје) - www.reagiraj-bidibezbedna.mk

Еднакви плаќања за мажите и жените во Македонија - портал кој овозможува да пресметате колку треба да изнесува вашата плата, според вашите карактеристики ако истата е родово неутрална. - <https://edplako.mk/>





