



ЖЕНИТЕ ВО ПОЛИТИКАТА 2:

ПАТОТ ДО ПОЛИТИЧКИТЕ
ФУНКЦИИ И ВЛИЈАНИЕТО
НА ЛОКАЛНО НИВО ВО
СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

(follow-up студија)

Наслов:

Жените во политиката 2: Патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Северна Македонија (follow-up студија)

Наслов на оригиналот:

Women in Politics 2: Path to Public Office and Impact at the Local Level in North Macedonia (a follow-up study)

Издавач: Реактор - Истражување во акција

За издавачот: Тања Иванова

Уредник: Тања Иванова

Автори: Ана Бојчевска Митревска, Блажен Малески

Превод од англиски: Мирјана Вељковиќ

Печати: Принт Центар

Тираж: 100

Скопје, 2023

Бесплатен/Некомерцијален тираж

Оваа публикација е дел од проектот Жените водат: Унапредување на родовата еднаквост преку политичкото учество на жените, финансиран од Шведска и имплементиран од НДИ. Содржината на овој материјал е целосна одговорност на авторите и не ги одразува ставовите на Шведска и НДИ.

CIP - Каталогизација во публикација Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје 305-055.1/.2:32(497.7)(047.31) 342.571-055.2:352(497.7)(047.31) 305-055.1/.2:316.65-053.6(497.7)(047.31)БОЈЧЕВСКА Митревска, Ана Жените во политиката 2 : патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Македонија : (follow-up студија) / [автори Ана Бојчевска Митревска, Блажен Малески]. - Скопје : Реактор - Истражување во акција, 2023. - 87 стр. : илустр. ; 24 см Превод на делото: Women in politics 2 : path to public office and impact at the local level in North Macedonia : (a follow-up study). - Фусноти кон текстот. - Библиографија: стр. 86-87 ISBN 978-608-4684-50-3 1. Малески, Блажен [автор] а) Родова еднаквост – Политика – Македонија – Истражувања б) Политичка партиципација -- Жени -- Локална самоуправа – Македонија – Истражувања в) Родова еднаквост -- Ставови -- Млади – Македонија – Истражувања COBISS.MK-ID 61734405

СОДРЖИНА

ВОВЕД.....	5
Благодарност	6
КОНТЕКСТ.....	8
Родовата еднаквост во земјата.....	8
Родова еднаквост во политичкиот живот	12
Национално ниво.....	12
Локално ниво.....	16
МЕТОДОЛОГИЈА.....	18
Десктоп истражување.....	19
Интернетска анкета.....	19
Полуструктурирани длабински анкети.....	21
Примерок и структура на истражувањето.....	22
Состаноци за валидација.....	22
РЕЗУЛТАТИ.....	24
Најголема веројатност за успех: Демографијата на локално избраните функционери	24
Возраст.....	24
Образование.....	25
Семеен статус.....	26
Близината до политичката моќ.....	29
Вработеност	31
Почетоци: Регрутирање и патот до политичката функција.....	33
Мотивираност за кандидирање	33
Поддршка од семејството	38
Поддршка од партијата	39
Поддршка на работното место	42
Политичка кариера.....	44
Политичко искуство	44
Предности и недостатоци на советничката функција	50

Амбиции за натамошна политичка вклученост.....	52
Разлики во согледаниот квалитет на сопствените квалификации и работа	55
Родова еднаквост во политичката арена	61
Кога и како ќе се постигне родова еднаквост?.....	61
Влијание на Законот за еднакви можности	64
Вклучување на жените во политиката	66
Големиот лош феминизам.....	72
Насилство во политиката.....	74
Искуство со различни видови насилство и видови добиена поддршка.....	74
ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ.....	78
Клучни наоди	78
Препораки	82
БИБЛИОГРАФИЈА.....	85

КРАТЕНКИ

НДИ	Национален демократски институт
СИДА	Шведска агенција за меѓународна развојна соработка
САWI	Компјутерски асистирано интернетско истражување
САТИ	Компјутерски асистирано телефонско истражување
ИДИ	Длабинско интервју
ЕУ	Европска Унија
ЕИГЕ	Европски институт за родова еднаквост
ОН	Обединети нации
НВО	Невладина организација

ВОВЕД

Националниот демократски институт (НДИ), во Северна Македонија го спроведува проектот #WoMenLead (Жените и мажите водат), кој има за цел да ги намали индивидуалните, социокултуролошките и институционалните бариери за политичкото учество на жените во земјата. Проектот е финансиран од Шведска, преку Шведската агенција за меѓународна развојна соработка (СИДА), а меѓу другото има за цел унапредување на родовата еднаквост во политичките партии преку овозможување на обуки за кандидатките да се стекнат со вештини и да им се обезбеди средина со поддршка за успешно водење кампањи за застапеност на локално ниво, како и за намалување на насилството врз жените во политиката.

Во рамките на трислојниот пристап на НДИ и предвидената соработка со граѓанските организации, Реактор спроведе сеопфатно истражување и анализа на учеството на жените во политиката на локално ниво во Северна Македонија (во натамошниот текст „Анализа“). Анализата е последователна студија на која ѝ претходи успешно реализирано истражување на истата тема, спроведено од Реактор во 2014 година, кое придонесе, во 2016 година, Реактор да биде добитник и на меѓународната награда Медлин Олбрајт (Madeleine K. Albright) на Националниот демократски институт за неговата клучна улога во поддржувањето на политичкото учество на жените во нашата земја.

Цел на оваа Анализа беше собирање нови информации и докази за поддршка на активностите за застапување и на јавната дебата во Северна Македонија, заради подигање на јавната свест за политичкиот статус на жените на локално ниво. Покрај тоа, беа анализирани и оценети тековните социјални и економски услови на жените во земјата и родовите разлики во политичкото учество на локално ниво. Во таа насока, уште со студија од 2014 година беше откриено дека иако воведувањето на квотите обезбедува значително зголемено учество на жените во политиката, нивното севкупно влијание сè уште е ограничено. Од друга страна, онаму каде што нема воведено и понатаму опстојуваат значителните родови разлики. Со оглед на ова, целта на оваа анализа е да се идентификуваат поместувањата и промените во

¹ Реактор – Истражување во акција. (2015). Жени во политиката: Патот до политички функции и влијанието на локално ниво во Македонија. Преземено од <https://reactor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2020/05/Women-in-politics.pdf>. Последен пристапено на 8 мај 2023 година.

факторите што придонесуваат кон постојаните родови нееднаквости на различни нивоа на управување и на нивоата на кои истите се формираат: на лично, на институционално, на економско и на политичко ниво.

Во Анализата беа земени предвид социоекономските аспекти во контекст на општите родови јазови, родовата еднаквост во националните механизми и во јавниот живот, со истовремено насочување на вниманието врз учеството на жените во политиката и одлучувањето на локално ниво.

Анализата беше структурирана во четири различни фази:

1. Истражување и анализа на објавени податоци и документи – вклучително и преглед на секундарни извори и на релевантната документација, како и преглед на методологијата за истражување и ревизија на истражувачките инструменти од основната студија (накучо опишана погоре);
2. Примарно собирање податоци – квантитативно собирање податоци преку компјутерски асистирани интернетско истражување (CAWI) и квалитативно собирање податоци преку полуструктурирани длабински интервјуа (ИДИ);
3. Анализа на податоците и обединување на наодите од различните процеси на собирање податоци, вклучително и примарни и секундарни податоци, како и квантитативни и квалитативни наоди;
4. Проверка и валидација на прелиминарните наоди во шест општини и завршен извештај.

Благодарност

Би сакале да им се заблагодариме на Александра Цветковска и Филип Кондовски од Канцеларијата на НДИ во Скопје за советите, разбирањето и стручните коментари што ни ги даваа во сите фази на проектот. Исто така, би сакале да им се заблагодариме на НДИ и на Амбасадата на Шведска во Скопје затоа што ја препознале акутната потреба за истражување од овој вид и преку својата работа во земјата активно го поддржуваат унапредувањето на родовата еднаквост во македонската политика. На крај, исклучително сме им благодарни на локалните општини за нивната непоколеблива поддршка и посветеност во обезбедувањето суштинска логистичка поддршка и за нивната непроценлива помош во спроведувањето на ова истражување.

Исто така, им се заблагодаруваме на сите жени и мажи кои се активни во политичкиот живот во земјата и успеаја да одвојат време за да учествуваат во ова истражување. Без нивното учество не би биле во можност да ги собереме податоците што се содржани во овој извештај, кои се клучни за идните напори за остварување поголема родова еднаквост во политиката.

КОНТЕКСТ

Родовата еднаквост во земјата

Во Северна Македонија родовата еднаквост понатаму е една од најголемите пречки за ефективното владеење, наспроти напорите и разновидните иницијативи чија цел е унапредување на севкупните услови и вградување на начелото на еднаквост во сите општествени области. Важечкиот Закон за еднакви можности на жените и мажите, кој е донесен во 2012 година, наменет е за воспоставување еднакви можности за жените и мажите во сите области од животот и отстранување на пречките заради остварување целосна родова еднаквост. Поимот „еднакви можности“ се дефинира како распределба на можностите за образование, обука, вработување, кариерен развој и остварување на моќта меѓу сите граѓани без ставање лица во понеповолна положба врз основа на родот.³ Законот предвидува рамка за родово-базирана интеграција, а истовремено се стреми кон надминување на тековната неповолна социјална положба на жените и мажите. Исто така, законот дава правен основ за воведување посебни мерки за остварување де факто родово еднаквост.

Родово-базирана дискриминација на работното место и понатаму е широко распространета. Во 2022 година, Реактор ја објави својата втора анализа на родово-базирана дискриминација и работа Северна Македонија³, со која се потврдија наодите од 2018 година.⁴ Родово-базираното насилство врз жените е проширено во сите области на работното место, вклучително и во процесот на вработување и унапредување. Ова насилство дополнително е поттикнато од сексизмот и родовите стереотипи. Всушност, повеќето жени пријавиле искуства со лични прашања при разговори за работа што имплицираат дискриминација, често поврзана со брачниот и родителскиот статус или со намерите за планирање семејство. Бременоста сè уште се смета за ризичен чекор во кариерата и жените често мораат да изберат помеѓу тоа да имаат платена работа или да бидат во можност да се грижат за своите деца. Овие наоди се во согласност со официјалните статистички податоци, што го нагласува

2 Eurofound. (2011). Equal opportunities. Преземено од <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/equal-opportunities>. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

3 Реактор – истражување во акција. (2022). Родово базирана дискриминација и работнички права во Северна Македонија. Преземено од https://reactor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2022/03/en_b5-web.pdf. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

4 Реактор – истражување во акција. (2019). Родово базирана дискриминација и работни односи во Северна Македонија. Преземено од https://reactor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2022/03/en_b5-web.pdf. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

зголемувањето на разликата во вработувањето помеѓу жените и мажите со деца на предучилишна возраст. Во помал степен и мажите пријавуваат дискриминација, но иако споделуваат посебни лични искуства дека биле дискриминирани од колешка, приказните во кои колегата бил унапреден имплицираат сексуална објективизација, па дури и вознемирување на „привилегираната“ жена. Вработените жени сè уште постојано се жртви на сексуално малтретирање на работа, а сторителите најчесто се мажи на повисоки позиции, што подразбира дека моќта е инхерентна со сексуалното малтретирање на работното место.

Според податоците од Евростат од 2019 година што се употребени во националниот извештај Мажите и грижата⁵, објавен од Реактор во 2021 година, кога ќе се спореди со земјите членки на Европската Унија и со соседните земји од Западен Балкан, Северна Македонија ја има една од најниските стапки на вработеност и еден од најголемите родови јазови во процентот на вработеност. Податоците презентирани во извештајот покажуваат дека родовиот јаз во вработеноста изнесува 19,7 проценти, додека просекот на ЕУ е 12,1 проценти.

Социоекономските нееднаквости помеѓу мажите и жените може да се согледаат и од родово базираното одвојување во рамките на пазарот на труд. Во компании што јавно котираат на берзата на Северна Македонија 100% генерални директори и 75% извршни директори се мажи⁶. На поопшта основа, 80,8% работодавци и 77,4% самовработени лица се мажи, додека жените се мнозинство само меѓу неплатените семејни работници.⁷ Професионалната сегрегација сугерира дека жените се прекумерно застапени во несигурни, слабо платени индустрии, како што се текстилната индустрија, индустријата за кожа и за облека, каде што 80% од вработените се жени.⁸

Според податоците од најновиот попис, 57% жени на работна возраст се оставени надвор од пазарот на трудот и се категоризираат како економски неактивни.⁹ Според официјалната статистика, 59% од економски неактивната популација

5 Реактор – истражување во акција. (2021). Мажите и грижата (МИГ): Грижлив маскулинитет во Северна Македонија – Национален извештај. Преземено од https://reactor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2021/11/menincare_web_en.pdf. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

6 European Institute for Gender Equality (EIGE). (2020). Largest listed companies: CEOs, executives and non-executives, 2020-b. Преземено од <https://urlzs.com/J4PCU>. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година

7 Државен завод за статистика. (2021). Податоци од попис. Преземено од <http://makstat.stat.gov.mk>. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година

8 Државен завод за статистика. (2019). Податоци за пазарот на труд за 2019 година. Преземено од <http://makstat.stat.gov.mk>. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година

9 Државен завод за статистика. (2022). Вкупно резидентно население, домаќинства и станови во Република Северна Македонија, Попис 2021. Преземено од https://www.stat.gov.mk/InfoGraphic/2022/POPIS_DZS_web_MK.pdf. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

жени (на возраст од 20 до 64 години) не бараат работа поради семејни обврски или обврски за грижа, додека само 2% економски неактивни мажи не бараат работа поради иста причина.¹⁰ И повторно, воочливата разлика претставува силна потврда на постојаната поделба, според која жените се исклучиво одговорни за семејните обврски, извршувајќи ја „невидливата“ неплатена работа на грижа за домот, додека мажите се „оние што заработуваат“, кои ја извршуваат платената работа, со изгледи за кариера и придобивки од социјалното осигурување. Наведувањето на грижата/семејните обврски како причина за економската неактивност очигледно е присутно и на нивото на ЕУ, но поделбата е споредливо помалку нагласена (иако, сè уште е нагласена со 26% неактивни жени кои не бараат работа, во споредба со 3,3% мажи кои се неактивни поради семејни обврски/обврски за грижа).¹¹

Покрај тоа, меѓу невработената популација жени на работоспособна возраст во Северна Македонија, 38,6% се регистрирани во официјалната национална статистика како „домаќинки“ – категорија која е постојано застапена од жени и која во официјалната национална статистичка номенклатура постои само како „феминатив“¹². Овие жени го носат товарот на работата во домаќинството; меѓутоа, нивната работа на грижа не се надоместува финансиски, што ги става во економски зависна положба и ги соочува со ризик од економско насилство. Бидејќи овие жени не се регистрирани како активни баратели на работа, тие се оставени без надоместоци во случај на невработеност и без пензиски поволности на подолг рок¹³.

Според наодите од извештајот Мажите и грижата, жените во Северна Македонија во просек извршуваат 72,5% од вкупната неплатена работа за грижа, додека учеството на мажите едвај надминува една четвртина од вкупната работа. На дневна основа, во споредба со мажите, жените минуваат 18 пати повеќе во миене садови, 12 пати повеќе во чистење, 9 пати повеќе во готвење, и трипати повеќе во грижа за деца¹⁴. Официјалните статистички податоци за Северна Македонија, добиени со анкети за користењето на времето¹⁵, со кои се анализира како луѓето секојдневно го користат

10 Реактор – истражување во акција. (2022). Родова статистика и вклучување на родовата перспектива во статистичкиот систем на Северна Македонија. Преземено од https://reactor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2022/08/rodova_analiza_en-1.pdf. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

11 Eurostat. Persons outside the labour force due to caring responsibilities by sex [Dataset]. Преземено од https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_40. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

12 Податоци од пописот од 2021 година што ги добил Реактор од Државниот завод за статистика
13 исто

14 Реактор – истражување во акција. (2021). Мажите и грижата (МИГ): Грижлив маскулинитет во Северна Македонија – Национален извештај. Преземено од https://reactor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2021/11/menincare_web_en.pdf. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

15 Државен завод за статистика. (2014/2015). Анкета за користење на времето [Dataset]. Преземено од https://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija_en.aspx?id=58&rbr=599. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

своето време, го потврдуваат стереотипниот образец на родовата поделба. Анкетите покажуваат дека во просек мажите поминуваат повеќе време на платена работа (вработување), додека жените посветуваат повеќе време на неплатена работа за грижа¹⁶. Во еден работен ден, во просек 70,9% од времето поминато на работа се плаќа, во случајот на мажите, додека за жените се плаќа само 37,6% од времето поминато на работа (Charmes 2019). Кога се размислува за времето поминато на платена и на неплатена работа, работниот ден на жените е во просек за 22,9% подолг од работниот ден на мажите, но, за жал, домашната работа и грижата не е вклучена во номенклатурата на формалната економија¹⁷.

Според податоците од најновиот попис, вработените жени заработуваат помалку од мажите во сите општини, со исклучок на една, во која просечната плата за жените е незначително поголема од просечната плата на мажите. Дури иако на национално ниво жените заработуваат 12% помалку од мажите, разликите меѓу општините во голема мерасе разликуваат. Интересно е да се забележи дека најнискиот јазе присутен во општините каде што просечната плата е најниска, односно, е многу блиску до минималната плата. Исто така, изгледа дека зголемувањето на јазот во плаќањата се зголемува како што се зголемува просечната плата. Најголемата разлика може да се види не само во општините каде што за индустриите обично се бара физичка работна сила, во која доминираат мажите, како што се рударството, туку и во области каде што поголем дел жители имаат напредно образование и работат во професионални области, како што се општините Карпош и Центар, лоцирани во Скопје.

¹⁶ исто

¹⁷ исто

Родова еднаквост во политичкиот живот

Национално ниво

Според ранг-листата на Меѓупарламентарната Унија за процентот на жените во националните парламенти, Северна Македонија се наоѓа на 22. место со 42,5% пратенички.¹⁸ Според пресметките на ОН, една третина од земјите кои достигнале или надминале 40% (вклучително и Северна Македонија) применуваат родови квоти – или со закон пропишани кандидатски квоти или резервирани места – со кои се отвора простор за политичко учество на жените во националните парламенти. Според сегашната стапка на напредок, во националните законодавни тела нема да се оствари родова еднаквост пред 2063 година¹⁹. На локално ниво, жените претставуваат 35% од избраните членови во локалните советодавни тела, што е слично со просечно 34% жени во локалната власт евидентирани на глобално ниво²⁰.

Северна Македонија користи еднодомен собрание, кој потоа ја избира извршната власт и користи девет изборни единици (три од дијаспората) за избор помеѓу 120 и 123 претставници, во систем на затворени листи. Местата во секоја изборна единица (20 по единица во земјата и три од листите од дијаспората доколку кандидатите ги добијат минимум потребните гласови) потоа се распределуваат меѓу политичките партии според Донтовиот метод на пропорционална застапеност²¹. Изборните методи се менувале со текот на годините, а со сегашниот, кој е во сила од 2002 година, првпат беа вклучени квоти, според кои на секоја листа беа задолжителни најмалку 30% од „помалку застапениот пол“.²² Квотата подоцна, во 2015 година, беше зголемена на 40%.

18 Меѓупарламентарна Унија. (2022). Месечно рангирање на жените во националните парламенти [Dataset]. Преземено од <https://data.ipu.org/women-ranking?month=9&year=2022>. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

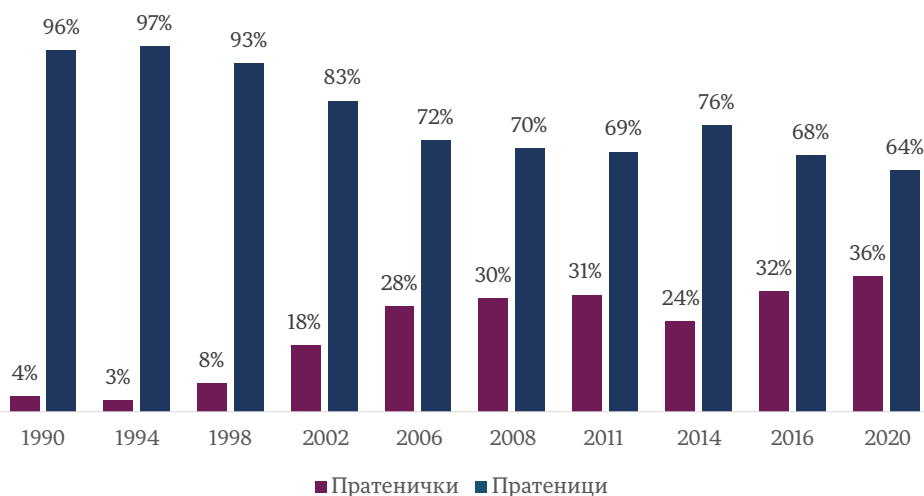
19 UN Women. (Ажурирано во 2023 година). Facts and figures: Women's leadership and political participation. Преземено од <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

20 UN Women. (2023). Elected seats held by women in deliberative bodies of local government. Преземено од <https://localgov.unwomen.org/sdg-551b-country-ranking>. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

21 Донтовиот метод на пропорционална застапеност е метод што се користи за распределба на седиштата во изборен систем со пропорционална застапеност. Тој вклучува поделба на вкупните гласови добиени од секоја партија со серија делители, при што на партиите им се доделуваат седишта врз основа на највисоките произлезени количници. Со овој метод се фаворизираат поголемите партии, бидејќи обично имаат повисоки количници и добиваат повеќе места, додека помалите партии со пониски количници можат да добијат помалку места или воопшто да не добијат. Цел на методот е да се обезбеди пропорционална застапеност во законодавните тела врз основа на гласањето на граѓаните.

22 Влада на Северна Македонија. (2002). Изборен законик на Северна Македонија.

Пратеници (1990-2020)



Слика А: Процент на директно избрани пратеници пред формирање на Влада

Податоците со текот на годините покажуваат дека со промената на системот и воведувањето на родовите квоти е подобро учеството на жените на репрезентативни позиции. Покрај тоа, прикажаните податоци се поврзани со ситуацијата веднаш по изборите и пред формирањето на влада. Интересно е да се забележи, од аспект на застапеноста на жените во Собранието, и дека пратеничките често ја извршуваат функцијата претседатели имаат 50-50 учество во комисии поврзани со надворешната политика и социјалните прашања (како што се еднакви можности, образование, социјална политика и култура), а помалку се застапени во комисии задолжени за финансиски, економски и внатрешни/безбедносни прашања.²³

Учеството на жените во политиката и понатаму е регулирано со квоти во претставничките позиции, но не и во извршните позиции во земјата. Покрај улогата на политичките партии кога се работи за номинирање кандидати во изборниот процес, партиите често може да дејствуваат како овозможувачи или „вратари“ преку своите внатрешни тела. Меѓутоа, важно е да се забележи дека сите партии немаат исти внатрешни тела. Имајќи го тоа на ум, само две политички партии меѓу партиите што во моментот се во Собранието се предводени од претседателка (ДОМ и ЛДП).

²³ Парламентарен институт на Парламентот на Северна Македонија. (2023). Квантификација на родовата чувствителност на парламентот со фокус на законодавниот период од 2020-2024 и 2016-2020. Преземено од <https://www.sobranie.mk>. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

Дополнително, внатрешната застапеност во одлучувачките тела (извршни одбори итн.) и понатаму во голема мера е област на учество во која доминираат мажите, а напорите за еднакво учество помеѓу жените и мажите остануваат исклучок, а не меѓусекторска цел на сите политички партии.²⁴ Во однос на претставничките позиции (Собранието и локалните општински совети), застапеноста на жените се дефинира во изборниот законик на Северна Македонија. Дефинирањето на квотите се регулира во член 64, во кој се наведува дека списокот на кандидатите (за парламентарни избори или избори за локалните општински совети) номинирани од политичките субјекти што учествуваат во изборите, мора да биде составен од „најмалку 40% од помалку застапениот пол и барем едно на три места мора да му припаѓа на помалку застапениот пол, и дополнително, барем едно на десет места.”²⁵ Како резултат, 43% од сите кандидати на последните парламентарни избори во 2020 година беа жени. Само два политички субјекта се приближија до тоа да имаат 50-50 кандидатури, ДУИ (49,17%) и коалицијата „Можеме“ предводена од СДСМ (48,33%).²⁶ По изборите, во Собранието беа избрани вкупно 43 жени од 120 места (35,82%). По изборот на новата влада предводена од премиерот Зоран Заев, претходно избраните пратеници (вклучително и Заев) заминаа на министерски функции и бројот на жените во Собранието се зголеми на 37,5%.²⁷ Сегашниот процент (од јануари 2023 година) на жените во Собранието е 42,5% - највисок процент на избрани пратенички во историјата на земјата. Тоа се должи на реструктурирањето и промените во министерските позиции и на локалните избори во 2021 година, при што членови на Собранието од машки пол заминаа од функцијата на министерска позиција или како кандидати за градоначалници во општините²⁸. Иако процентот на жените во Собранието е на досега највисоко ниво, Собранието сè уште немал претседателка на Собранието и во моментот нема избрана жена како потпретседателка на Собранието. Кога се работи за извршната власт, сегашната структура вклучува пет министерки (25%), две (12%) заменички министри и пет (31%) државни секретарки (Слика А).²⁹

24 Support to Electoral Reforms IFES. (2021). Women's participation in political processes in North Macedonia: A mixed picture for gender equality in the context of the 2021 local elections. Преземено од <https://electoralreforms.mk/wp-content/uploads/2022/06/ENG-Study-on-womens-participation-in-political-processes-in-North-Macedonia.pdf>. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

25 Влада на Северна Македонија. (2021). Изборен законик на Северна Македонија. Преземено од https://drive.google.com/file/d/1Sa9L6emhXw12VaV_8d7oK3hj6rIusnuY/view. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

26 Westminster Foundation for Democracy. (2020). Youth Political Absence: Analysis of the position of young people in the parliamentary elections of 2020. Преземено од <https://www.wfd.org/sites/default/files/2022-02/Youth%20Political%20Absence%20-%20MK%20-%20web.pdf>. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

27 исто

28 European Neighbourhood Policy and Enlargement Negotiations (DG NEAR). (2022). North Macedonia Report 2022. Преземено од https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/north-macedonia-report-2022_en. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

29 исто

Расчекорот помеѓу застапеноста на жените во Собранието и извршната власт е разлика која се задржа и зголеми од првото воведување на квотите и подоцна се зголемуваше. Иако квотите, каде што се применети, го имаа саканиот ефект, за жал, тие го немаа очекуваниот ефект на прелевање во областите каде што не се воведени квоти.

Учество на жените во локалната и националната политика



Слика Б: Учество на жените во локалната и националната политика

Заради решавање на овој расчекор, постојат иницијативи за проширување на квотите на извршните позиции и за промени, за квота од 50-50 за избраните членови на Собранието и на локалните совети. Во март 2023 година, Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во Собранието на Северна Македонија заклучи дека постои потреба за измена на Изборниот законик на Северна Македонија, воведување квота 50-50 за мажите и жените, квота од 30% за „помалку застапениот род“ кога се работи за кандидати за градоначалници и квота од 40% за „помалку застапениот род“ на министерските позиции³⁰. Заклучоците од сесијата му беа пратени на премиерот на Северна Македонија и на претседателот на Собранието и откриваат силна

³⁰ Комисија за родова еднаквост во Собранието на Северна Македонија. (2023). Преземено од <https://www.sobranie.mk/detali-na-materijal.nspx?param=a12475a8-0574-4184-b8e8-019316766402>. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година

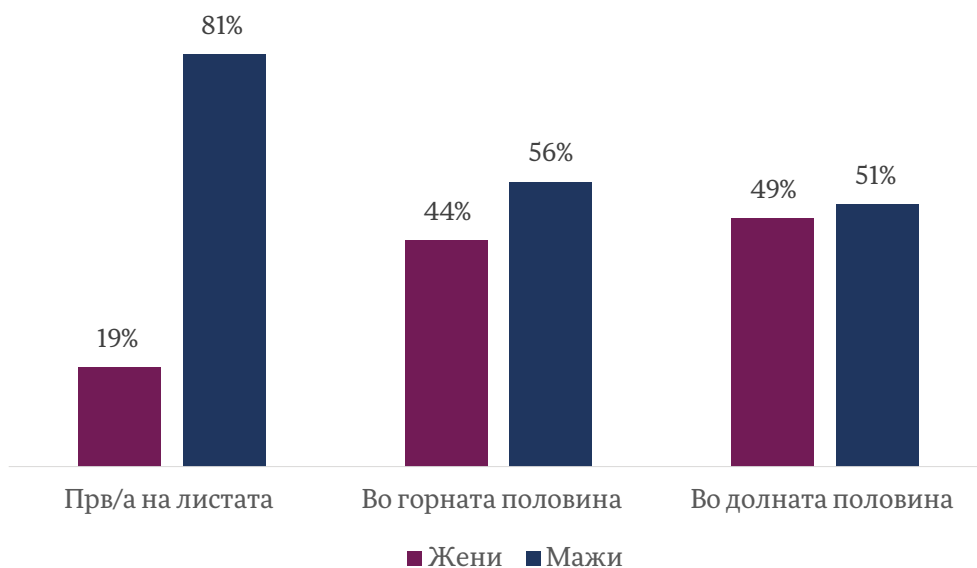
посветеност на меѓупартиската комисија за решавање на нерегуларностите кога се работи за учеството на жените во политиката.

Локално ниво

Кога се работи за учеството на жените во општинската политика, податоците сеслични со ситуацијата на националното ниво (Слика Б). Иако квотата од изборниот законик ги опфаќа списоците за локалните општински совети, се избира помал број жени (во споредба со нивото на националното Собрание). За локалните избори во 2021 година кои беа одржани во Северна Македонија, 45% кандидати за локалниот општински совет беа жени, а само 36,2% беа избрани како советници.³¹ Постојат значителни разлики помеѓу секоја од 81 општини од аспект на процентот на советничките. На пример, во две општини има повеќе од 50% советнички, имено општината Конче со 55,6% советнички (5 од 9 советници се жени) и општината Пехчево со 54,4% (6 од 11 советници се жени). Од друга страна, општините Пласница (11,1% = 1 од 9 советници се жени) и Центар Жупа (9,1% = 1 од 11 советници се жени) имаат најмала стапка на учество на жени во нивните локални општински совети. Важно е да се забележи дека бројот на места во општинските совети варира во зависност од бројот на граѓаните во општината. На пример, најголемиот општински совет е во Градот Скопје и е составен од 45 члена. Најмалите совети имаат по девет членови на општинскиот совет (како во Пласница, Конче и Вевчани). Меѓутоа, големината на секој општински совет не игра значајна улога во определувањето на учеството на жените. Од друга страна, овие резултати покажуваат една од слабостите на изборниот систем од аспект на гарантирањето на учеството на жените. Иако 45% од кандидатите беа жени, само мал дел од нив имаа можност да бидат избрани. Причините за овој резултат се двострани. Прво, кандидатките биле лоцирани подолу на изборните списоци и второ, бројот на политичките партии кои учествуваа на изборите беше зголемен, што значи дека жените кои се наоѓаа пониско на кандидатските списоци за помалите партии имаа многу мали шанси да успеат да влезат во општинските совети.

³¹ Интерни податоци од локалните избори во 2021 година

Позиција на жените на локалните изборни списоци



Слика Б: Позиција на жените на локалните изборни списоци

Само 19,4% од списоците со кандидати за локалните совети на локалните избори во 2021 година беа предводени од жени, што укажува на стаклен плафон за жените на водечки позиции во политиката, наспроти квотите што се во сила во тековниот изборен систем. Ова е очигледно и во процесите на избор на претседатели на локалните општински совети, каде што 36,3% од сите претседатели на локалните општински совети од 81 општини се жени.

Кога се работи за кандидати за градоначалници на општини, само 8,4% од кандидатите беа жени.³² Само две од 81 општини избрале жени за градоначалници, што претставува 2,46% од вкупниот број градоначалници. Видејќи нема законски барања и квоти за учеството на жените на извршни позиции, бројот на жените што се номинирани и избрани е исклучително мал во текот на годините, што повторно укажува на потребата за повеќе квоти за жените на извршни позиции или други стимули за политички субјекти да номинираат повеќе жени.

³² исто

МЕТОДОЛОГИЈА

Методологијата на овој извештај, главно, се заснова врз тоа дека основната студија спроведена во 2014 година, при што единствената разлика беше користењето на пристапот SAWI за собирање квантитативни анкетни податоци, наместо CATI, кој беше користен во претходното истражување. Прашалниците што се користат во ова истражување, главно, се идентични со оние што биле користени во 2014 година, со незначителни приспособувања предизвикани од промените во националниот и локалниот контекст со текот на времето. Во овој годинешните прашалници беше вграден нов дел за „насилството против советниците“, со што беше направено забележливо отстапување од претходната верзија.

Ова истражување се заснова врз пристапот на комбиниран метод, со користење квантитативни и квалитативни инструменти. Истражувањето е спроведено во три фази. Прво, спроведовме десктоп истражување за домашните и меѓународните закони, подзаконските акти и за статутите на политичките партии и собравме податоци за тековните советници и комисии за еднакви можности во сите единици на локалната самоуправа. Потоа спроведовме полуструктурирани интервјуа лице в лице со сегашните членови на советите, сегашните и поранешните градоначалнички и НВО кои работат со локалните самоуправи. Во текот на разговорите истраживме широк спектар прашања што можат да бидат во меѓусебно дејство со родовите јазови во политичкото учество или да доведат до нив. Наша цел беше да добиеме нов увид и да ги обновиме постојните сознанија за сегашната состојба со учеството на жените во политиката. Исто така, сакавме да одредиме дали со текот на времето опстојуваат некои идентификувани фактори и состојби. За да го постигнеме тоа, спроведовме онлајн истражување користејќи го истиот прашалник од претходното истражување заради споредливост, а ја спроведовме преку компјутерски асистирани интернетски анкети (CAWI). На крај, во последната фаза од истражувањето спроведовме групни дискусии за да ги презентираме и потврдиме резултатите. Во фазата на ДА беа интервјуирани вкупно 32 учесници, додека фазата CAWI опфати 330 активни советници. Во фазата на валидацијата на интервјуата, во истражувањето учествуваа вкупно 62 советници. Разновидноста на методите овозможи сеопфатно разбирање на контекстот и на факторите што влијаат врз политичкото учество, а беа утврдени и докази за промовирање на алтернативите за политиките, вклучително и оние што се насочени кон политичките партии и нивните интерни партиски механизми.

Десктоп истражување

Фазата на секундарно истражување и анализа на податоците опфати преглед на секундарните извори и релевантната документација, како и преглед на методологијата за истражување и ревизија на истражувачките инструменти од основната студија од 2014 година.

Десктоп истражувањето опфати:

- Собирање и ажурирање истражувачки документи и студии за учеството на жените во политиката од регионот и од Европа
- Преглед на постојните секундарни наоди од истражувањето од други автори
- Собирање и анализа на секундарни податоци за учеството на жените на локалните и на парламентарните избори
- Собирање прашања и одговори во рамките на Законот за слобода на информирање од политичките партии кои имаат избрани пратеници во Собранието и локални советници.

Интернетска анкета

За собирање квантитативни податоци и спроведување на системот CAWI, тимот за истражување ја користеше интернетската платформа LimeSurvey инсталирана на серверите за податоци на Реактор. Анкетата содржеше 49 прашања, разделени во 7 групи прашања.

Првиот дел од прашалникот опфати демографија и прашања за времетраењето на членството во партијата на испитаниците, минатите и сегашните позиции во рамките на партијата и дали во партијата се активни и членовите на семејството. Целта беше да се измери нивото на активност во рамките на нивната партија и дали членовите на семејството влијаат и/или ја овозможуваат нивната вклученост во локалната политика.

Вториот дел од прашалникот го опфати процесот на номинација и избор за кандидирање за функција. Во овој дел советниците се изјаснуваа дали однапред знаеле дека ќе бидат номинирани, дали имале аспирации да станат советници и колку се задоволни што станале советник. Со овој дел од прашалникот се мереше и поддршката што ја добиваат советниците од членовите на нивните семејства и од нивните партии.

Во третиот дел од прашалникот се бараа информации за тоа што ги мотивирало советниците да влезат во политиката, како и за нивните идни амбиции во однос на тоа дали пак ќе се кандидираат за советничка позиција или ќе напредуваат на повисоки политички позиции, како што е градоначалник или член на собранието. Целта е да се спореди дали жените и мажите се различно мотивирани кога станува збор за кандидирање за функција, како и да се идентификуваат разликите во аспирациите за идно учество во политиката. Во овие прашања од советниците се бараше да оценат колку е веројатно, доколку се кандидираат, дека ќе бидат избрани за градоначалник, член на собранието или министер. Исто така, од советниците и советничките беше побарано да ја оценат сопствената работа во советот и како другите советници и советнички гледаат на нивната работа во рамките на советот. Во овој дел беше опфатена и перцепцијата на сопствената моќ или немоќ да влијаат врз процесите на одлучување во општината, со цел да се утврдат разликите во согледаната политичка моќ помеѓу жените и мажите во советите.

Анкетата понатаму ги опфати општите ставови за еднаквоста на родовите, како и дали советниците и советничките веруваат дека законите се ефективни во подобрувањето на статусот на жените во политиката и кои се причините, според нив, за малиот процент на жени градоначалници во земјата.

Со последниот дел од анкетата се испитуваа искуствата со насилството во текот на нивната работа како советници и советнички.

Во однос на собирањето податоци, создадовме две различни врски помеѓу анкетата и испитаниците. Едната верзија на анкетата беше креирана со таканаречениот пристап на „токен“, со кој се овозможува, е-адресите на учесниците во анкетата да се постават во системот CAWI. Со тоа ни беше овозможено да праќаме автоматски покани и потсетници преку е-пошта до учесниците во анкетата. Второ, беше креирана и дополнителна врска, која не беше поврзана со е-адресите на учесниците, така што можеше да им се прати на учесниците во анкетата директно по телефон. Вториот пристап со директната телефонска дистрибуција на анкетата се должеше на бавната и ниската стапка на одговор од учесниците со првиот пристап и недостапноста на е-адресите на учесниците од различни општини. Исто така, забележавме дека само мал број учесници во анкетата ги користат овие јавно достапни е-адреси.

Процесот на собирање податоци со автоматизирани е-адреси почна кон средината на октомври 2022 година и траеше до крајот на јануари 2023 година. На учесниците им беа

пратени вкупно пет потсетници до крајниот датум за собирањето на податоците. Беа контактирани вкупно 1024 учесници во анкетата. Од аспект на вториот пристап, кон средината на декември 2022 година беше пратен примерок на анкетата и собирањето на податоците, со овој вид пристап, траеше до крајот на јануари 2023 година.

Полуструктурирани длабински анкети

Квалитативните податоци беа собрани со спроведување формални полуструктурирани анкети лице в лице со сегашните советнички и советници, сегашните и поранешните градоначалнички и градоначалници и локалните НВО кои работат со локалните самоуправи. Во оваа фаза од истражувањето вкупно учествуваа 32 испитаници од кои 21 беа жени, а 11 мажи. Анкетираните советници и советнички доаѓаа од сите региони: Скопје (11), Источен регион (5), Пелагонија (4), Полог (4), Вардар (4), Југоисточен регион (3) и Североисточен регион (1).

„Лице в лице“ анкетите траеја околу 60 минути и беа спроведени од вкупно четири анкетари, од кои три беа жени. Собирањето квалитативни податоци имаше за цел да ги измери факторите што ги мотивирале да станат советничка/советник, согледаното влијание на советниците во процесите на одлучување, перцепциите и ставовите за родовата еднаквост воопшто и во рамките на локалниот совет, како и испитување на личните искуства со насилството во текот на нивната работа како советници. Анкетите беа спроведени со сегашните советници од четири главни политички партии, како и со членови на помалите партии и на коалиционите партнери. Анкетите беа спроведени главно онлајн, со користење на платформата „Zoom“; меѓутоа, секогаш беше во време што најмногу им одговара на испитаниците. Пред почетокот на анкетата, анкетарите ги информираа учесниците за политиките на Реактор за заштита на податоците според кои беше спроведена оваа анкета, вклучително и дека добиените податоци се доверливи и анонимни и се користат само за цели на истражувањето. Анкетарите побараа дозвола и, кога беше дозволено, се направи аудио снимка (сите испитаници освен еден беа снимени). Веднаш по завршувањето анкетите беа транскрибирани во анкетни белешки.

Примерок и структура на истражувањето

Беше креирана листа со контакти и собрани е-адреси за контакт со советниците и советничките, преку поднесување формално барање до општината и проверка на интернет страниците на оние што не одговориле на барањето. На крајот од одредувањето на примерокот, не можеше да се оствари контакт со вкупно шест општини, или пак тие одбиле да им дадат на анкетарите податоци за контакт за советниците и советничките. Од вкупно 1.347 советници, достапни контакти преку е-пошта собравме за вкупно 730, од кои 273 (или 37%) беа советнички. Беа направени обиди да се контактираат сите советници и советнички; меѓутоа, поради големиот број неодговорени повици или одбивањето на учеството во анкетата, конечниот резултат беше вкупен примерок од 330 испитаници. Во примерокот, 51% од испитаниците беа жени, односно, тие имаа поголемо учество. Меѓутоа, примерокот е доволно голем за да се овозможат значајни воопштувања, со маргина на грешка од 5%.

Географска дистрибуција: Дистрибуцијата на примерокот е репрезентативна за сегашните избрани функционери на локално ниво. Тие доаѓаат од осум статистички региони во Македонија: 26,7% се од Скопскиот регион, 14,8% од Вардарскиот регион, 12,7% од Источниот регион, 11,2% од Југоисточниот регион, 10,6% од Пелагонискиот регион, а уште 10,6% се од Североисточниот регион, 6,7% од Југозападниот регион и уште 6,7% се од Полошкиот регион.

Родова припадност и припадност на политичка партија: Во примерокот 167 (50,6%) беа советнички и 163 (49,4%) советници. Примерокот опфати сегашни советници и советнички, од кои повеќето претставуваа една од трите главни политички партии. Имено, 135 (40,9%) советници се членови на ВМРО-ДПМНЕ, 82 советници (24,8%) на СДСМ и 26 советници (7,9%) на ДУИ. Преостанатите советници се членови на помали политички партии (51, или 15,5%) или не се членови на партија (независни) (36, или 10,9%)

Состаноци за валидација

Последната фаза од истражувањето опфаќаше состаноци за валидација одржани во сите шест изборни единици. Општините беа избирани според географската локација, лесниот пристап до соседните општини и демографските показатели. Состаноците за валидација се одржаа во општинските простории во општините Скопје, Куманово, Охрид, Кавадарци, Тетово и Штип. Дополнително, Скопскиот регион беше покриен и со средба на локалните општински советници, кои дискутираа за насилството врз

жените во политиката, а која се одржа во Скопје. Еден од овие панели беше посветен на влијанието на жените во политиката, каде што беа презентирани и се дискутираше за прелиминарните наоди.

На секој од регионалните состаноци за валидација поканивме советници од околните општини. Учесниците беа поканети преку е-пошта и сите состаноци беа одржани во работно време.

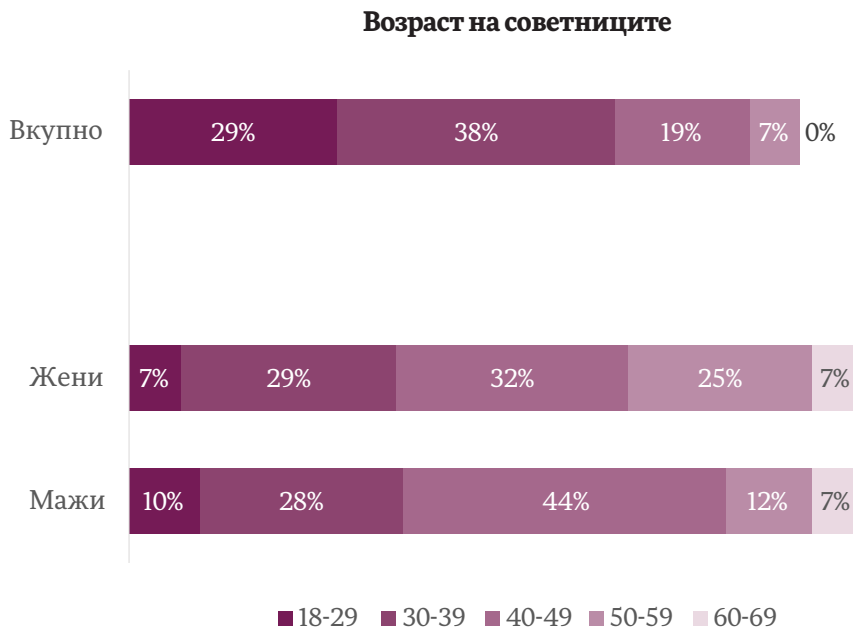
На состаноците за валидација учествуваа вкупно 62 советници и советнички, претставувајќи ги повеќето политички партии во Северна Македонија. Секој состанок за валидација траеше приближно два часа и опфаќаше претставување на истражувањето од претставници на НДИ и анкетари од Реактор, по што беа презентирани клучните прелиминарни наоди поделени во пет категории. Откако беше завршена презентацијата на клучните наоди, учесниците и заинтересираните страни дискутираа за секој наод посебно. Делот со дискусија на состаноците за валидација траеше приближно еден час по состанок. Учесниците ги презентираа сопствените искуства и дискутираа за тоа колку се согласуваат или не се согласуваат со презентираниите наоди, давајќи лично мислење и ставови за наодите и за нивната политичко-социјална средина. Состаноците за потврда беа завршени со предлози од советниците за препораки кои што можат да го прошират обемот на работа и активности во насока на приоритизирање на родовата еднаквост во рамки на единиците на локалната самоуправа.

РЕЗУЛТАТИ

Најголема веројатност за успех: Демографијата на локално избраните функционери

Возраст

Важно е да се забележи дека значителен дел советници се под 50-годишна возраст, со тоа што во оваа категорија спаѓаат три од четири (75%) советници. Забележливо, постојат родови разлики во распределбата на советниците според возраста, при што меѓу жените, поголема е веројатноста да станат советнички откако ќе наполнат 50 години, во споредба со нивните колеги. Иако согледаната разлика не е статистички значајна, таа се поврзува со пошироките наоди што сугерираат дека учеството на жените во политиката често зависи од претходното активно учество во партијата и од тоа децата да им се на училишна возраст. Поконкретно, над една третина (32%) советнички се над 50-годишна возраст, тенденција која е различна кај советниците, каде само еден од петмина советници (19%) спаѓа во оваа рамка. (Слика 1)



Слика 1: Возраст на советниците, вкупно и според род

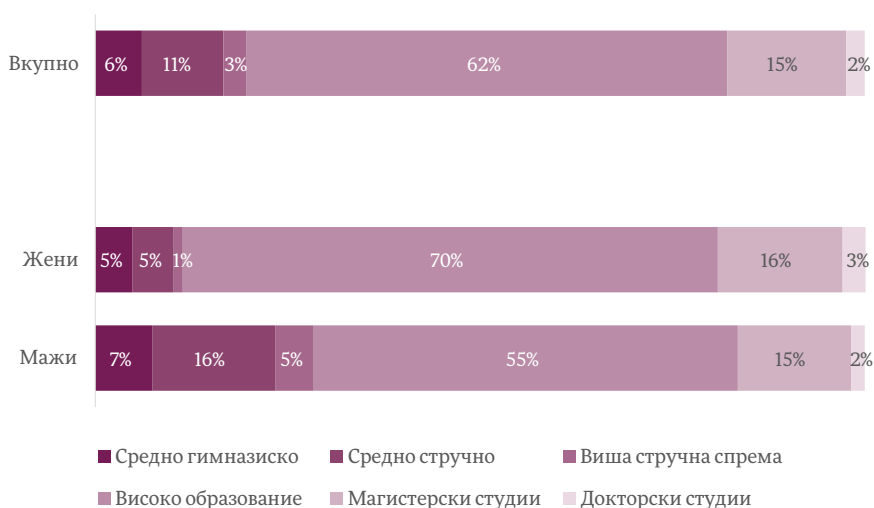
Образование

Податоците сугерираат дека од жените што се обидуваат да влезат во политичката сфера се бара да имаат повисоко ниво на образование од нивните машки колеги. Поконкретно, податоците укажуваат дека е поголема веројатноста советниците да имаат додипломски степен во однос на нивните колешки, при што само 11% жени во споредба со повеќе од една четвртина мажи (28%) го завршиле своето образование во оваа фаза (Слика 2).

Важно е да се забележи дека големо мнозинство советници поседуваат напредни образовни квалификации, при што 80% советници имаат високо образование или повисоко. Меѓутоа, впечатливо е да се забележи дека жените што извршуваат политичка улога се значително пообразовани од нивните машки колеги. Впечатливи 89% советнички имаат високо образование или повисоко, во споредба со 72% нивни колеги.

Овој значителен расчекор помеѓу образованието на жените и мажите во политичките улоги може да укаже на поширок општествен тренд, при што од жените се очекува да покажат повисоки нивоа на компетенции за да ги надминат системските пречки за нивното вклучување и успех во политичката арена.

Образование на советниците



Слика 2: Образование на советниците, вкупно и според род

ДАЛИ СЕ СМЕНИЛО НЕШТО?

Паралелно со најновите наоди во 2023 година, изгледа дека историски, од жените се бара да постигнат повисоко ниво на образование од нивните колеги за да постигнат застапеност во политичката сфера. Поконкретно, во 2015 година, иако впечатливи 79% советнички поседуваа високо или повисоко образование, само околу половина од советниците (54%) го имаа ова ниво на образование.

Семеен статус

Се чини дека самиот брачен статус не е значаен предиктор за веројатноста за кандидирање за советничката функција. Поблиското испитување на статистичките податоци открива дека повеќето советници (76%) се во брак, без забележливи разлики во однос на родот, возраста или етничката припадност (Слика 3).

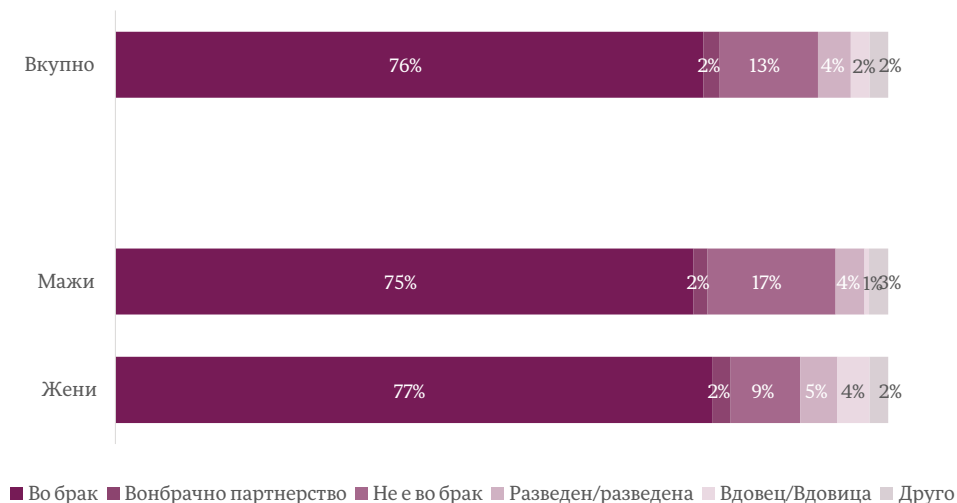
Покрај тоа, значителен дел советници (80%) се родители, што укажува дека семејните одговорности не го попречуваат учеството во политичките активности. Меѓутоа, податоците, исто така, нагласуваат родов јаз кај жените кои имаат мали деца и се соочуваат со пречки во остварувањето на кариерата во локалната политика. Врз основа на доставените податоци, можеме да видиме дека повисок процент мажи (37%) во однос на жени (19%) имаат дете на претшколска возраст. Овие податоци и претходните истражувања укажуваат дека има разлики во родителските улоги и одговорностите помеѓу мажите и жените^{33,34,35}. Исто така, би можело да се укаже дека е поголема веројатноста жените да ги преземат одговорностите за грижа за малите деца, додека мажите може да продолжат да работат во тоа време и според тоа, да бидат охрабрени да се вклучат во локалната политика.

33 Државен завод за статистика. (2014/2015). Анкета за користење на времето [Dataset]. Преземено од https://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija_en.aspx?id=58&rbr=599. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

34 Реактор – истражување во акција. (2021). Мажите и грижата (МИГ): Грижлив маскулинитет во Северна Македонија – Национален извештај. Преземено од https://reactor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2021/11/menincare_web_en.pdf. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година

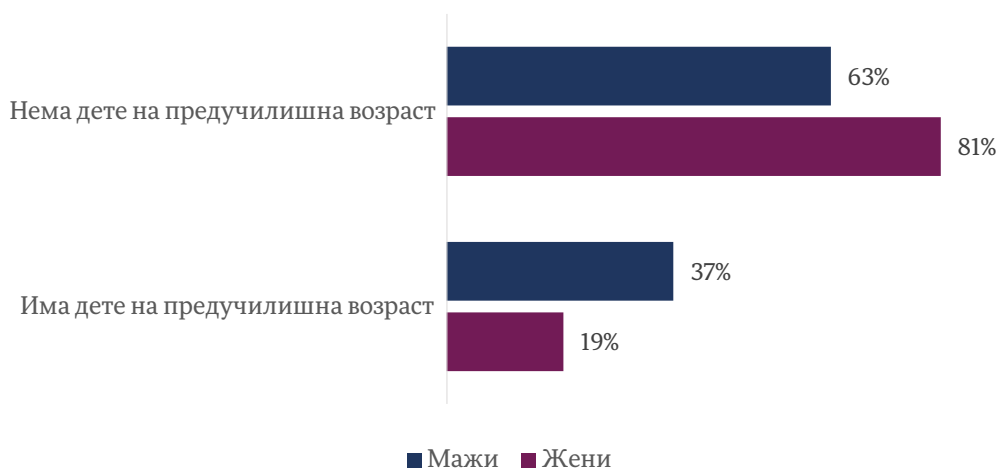
35 Реактор – истражување во акција во име на UNICEF. (2020). Искуства и ставови за учењето од далечина. Преземено од <https://www.unicef.org/northmacedonia/media/6881/file>. Последен пат пристапено на 8 мај 2023 година.

Брачен статус



Слика 3: Брачен статус на советниците, вкупно и според род

Број деца на предучилишна возраст

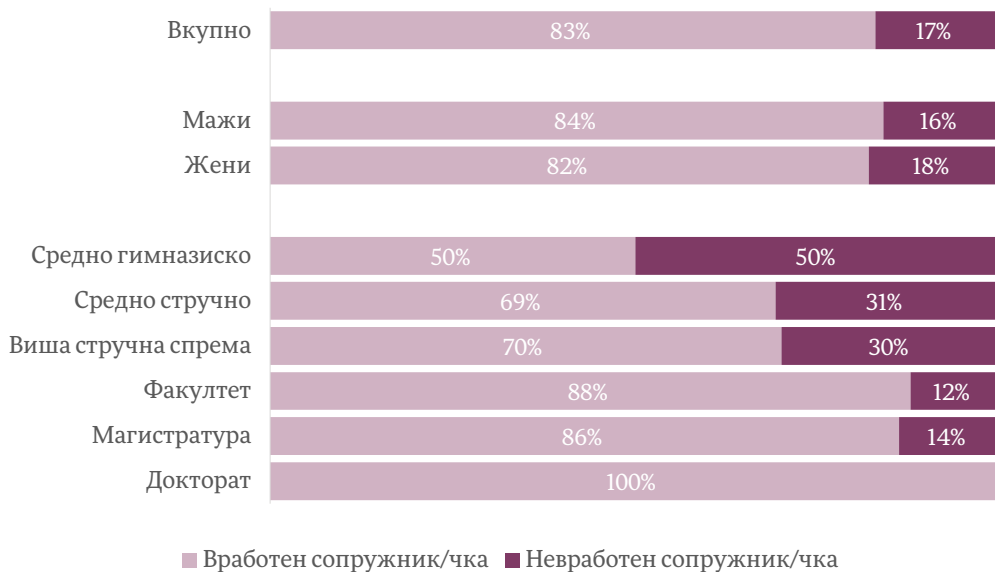


Слика 4: Број деца на предучилишна возраст, според род

Еднаква е веројатноста дека и советничките и советниците имаат вработени партнери, при што 84% советници и 82% советнички изјавиле дека имаат вработени сопружници (Слика 5). Меѓутоа, статусот на вработувањето може да биде под влијание на членството во партија. Иако не е статистички значајно, поголема е веројатноста советниците од ДПМНЕ да имаат вработени сопруги во споредба со колегите од другите партии, додека е поголема веројатноста советниците од СДСМ и ДУИ да имаат невработени сопруги. Интересно, се чини дека членството во партија нема влијание врз статусот на вработеноста на партнерите на советничките.

Изгледа дека возраста не е фактор во статусот на вработување на сопружниците, но образовното ниво има улога. Поголема е веројатноста советниците со повисоко ниво на образование да имаат вработени сопружници. На пример, само 38% советници со основно средно образование имаат вработени сопруги, во споредба со 93% советници со високо образование. Слично на тоа, 63% советнички со основно и средно образование имаат вработени партнери, додека меѓу советничките со високо образование 84% имаат вработени партнери.

Статус на вработеност на сопружниците на советниците



Слика 5: Статус на вработеност на сопружникот/сопружничката на советникот/советничката, вкупно и разделено по пол и образование

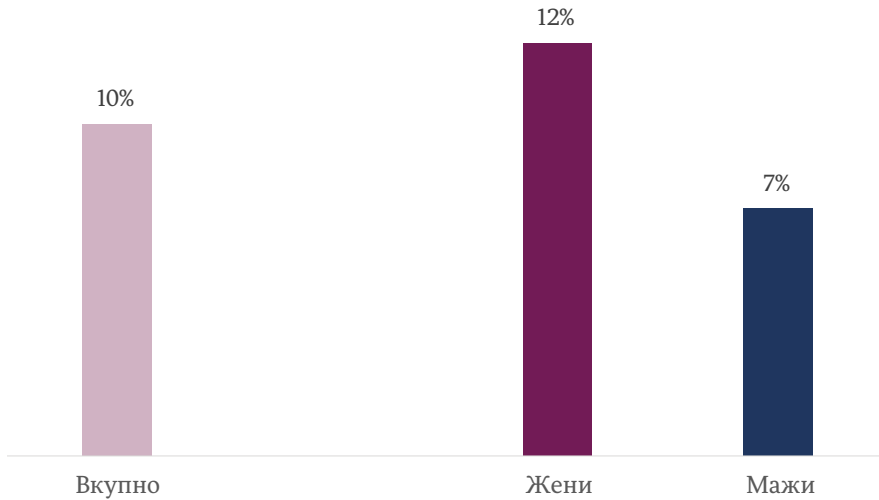
ДАЛИ СЕ СМЕНИЛО НЕШТО?

За разлика од сегашното истражување, студијата од 2015 година покажа расчекор помеѓу советничките и советниците од аспект на брачниот статус, родителските одговорности и статусот на вработеност на нивните партнери. Поконкретно, утврдено е дека е помала веројатноста советничките да се во брак, дека имаат во просек помалку деца и поверојатно имаат партнери кои се вработени, во споредба со нивните машки колеги. Интересно, ова истражување ги пресликува наодите од 2015 година во однос на возраста на децата – сè уште е помала веројатноста советничките да имаат деца на претшколска возраст во однос на нивните машки колеги во двете студии.

Близината до политичката моќ

Еден аспект што влијае врз мотивираноста на советниците да бараат политичка функција е нивната близина до политичката моќ. Меѓу општинските советници во Македонија, поголема е веројатноста советничките да имаат семејни врски со активни или пензионирани политичари во споредба со нивните машки колеги. Поточно, 12% советнички имаат член на семејството кој во моментот извршува или порано извршувал политичка функција или имал висока позиција во политичка партија, додека меѓу советниците овој процент е 7% (Слика 6). Иако разликата не е статистички значајна, таа укажува дека семејните врски со етаблирани политички личности е од поголема корист за советничките отколку за советниците. Покрај тоа, поголема е веројатноста дека помеѓу членовите на семејството на македонските советници машки членови на семејството извршувале или во моментот извршуваат политичка функција.

% советници кои имаат членови на семејството вклучени во политиката



Слика 6: Процент советници кои имаат членови на семејството вклучени во политиката, вкупно и според род.

Кај советничките е поголема веројатноста да имаат политички врски со својот сопруг или татко, додека советниците најчесто се поврзани со нивниот татко. Тоа не изненадува бидејќи, во светот на политиката, не е невообичаено политичарките кои ќе го надминат стаклениот плафон да се поврзани со етаблирани политичари од машки пол. Кога кандидатка има семејни врски со политичар од машки пол, таа може да ги искористи етаблираните политички мрежи и одобрување до кои инаку не би имала пристап. Исто така, политичките аспирации на жените и ќерките на политичарите можат да се негуваат уште од рана возраст, со што им се овозможува единствена изложеност на политичкиот свет и поголем пристап до влијателни поединци.

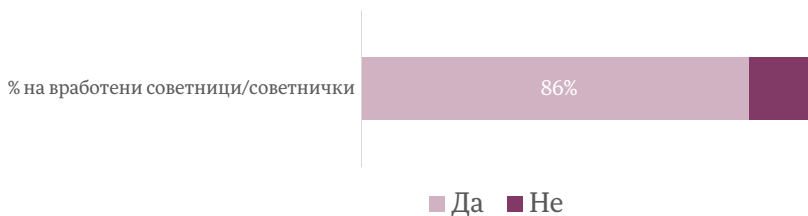
ДАЛИ СЕ СМЕНИЛО НЕШТО?

Слично на тоа, студијата од 2015 година покажа дека советничките се позиционирани поблиску до политичката моќ од нивните колеги. Имено, 14% жени и 8% мажи имаа семејни врски со политичари, кои извршуваа политичка функција или имаа висока позиција во политичка партија.

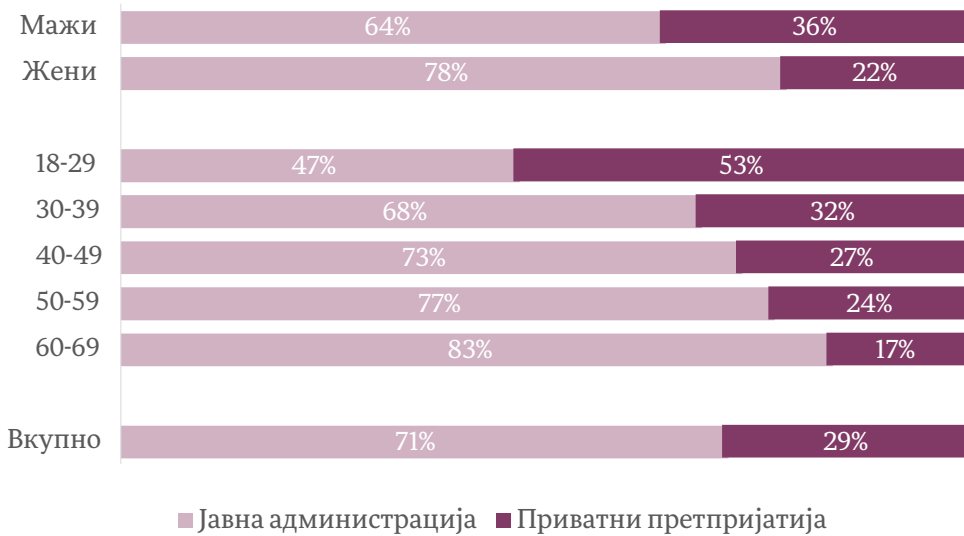
Вработеност

Наспроти тоа што повеќето советници се вработени (86%), податоците што овде се презентирани ги нагласуваат значајните родови разлики во распределбата на вработеноста низ јавната администрација и приватните компании. Според доставените податоци, значително поголема е веројатноста жените да работат во јавната администрација отколку во приватни компании. Поточно, податоците покажуваат дека речиси 78% жени се вработени во јавната администрација, додека преостанатите 22% работат во приватни претпријатија. Од друга страна, мажите покажуваат поголема тенденција кон работа во приватни претпријатија во споредба со жените, при што 36% се вработени во овој сектор, додека 64% се вработени во јавната администрација. Оваа родова разлика во преференциите во однос на секторот за вработување може да се припише на различни фактори, вклучително и на социјалните очекувања, разликите во образованието и обуката, како и културата и работната средина на двата сектора (Слика 7).

Презентираниите податоци, исто така, покажуваат јасна тенденција од аспект на возрастните групи и нивните соодветни сектори за вработување, иако не се статистички значајни поради малиот примерок во рамките на секоја индивидуална ќелија. Поголема е веројатноста помладите возрастни групи од 18 до 29 и од 30 до 39 години да бидат вработени во приватни претпријатија (53% и 32%, соодветно), секторот на државната администрација изгледа дека е попривлечен за постарите возрастни групи. Всушност, како што се зголемува возраста, се зголемува и веројатноста за вработување во секторот на јавната администрација, со 77% од лицата во возрастната група од 50 до 59 години и впечатливите 83% од оние во возрастната група од 60 до 69 да бидат вработени во секторот на јавната администрација. Тенденцијата е малку помалку нагласена во однос на возрастната група од 40 до 49 години, каде што 73% се вработени во секторот на државната администрација, а 27% во приватни претпријатија.



Вид вработување според родот, возраста и образованието



Слика 7: Вид вработување на советниците според род, возраст и образование

ДАЛИ СЕ СМЕНИЛО НЕШТО?

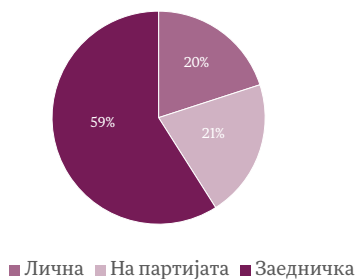
На сличен начин, студијата во 2015 година покажа непостоење разлика помеѓу советничките и советниците во однос на нивното учество на пазарот на труд. Особено, големо мнозинство жени (како што беше случајот и во сегашната студија) беа вработени во секторот на јавната администрација.

Почетоци: Регрутирање и патот до политичката функција

Мотивираност за кандидирање

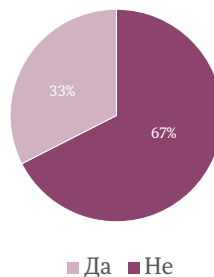
Врз основа на собраните податоци, можеме да заклучиме дека одлуката да стане кандидат за совет првенствено е заедничка одлука помеѓу кандидатот и партијата која го поддржала, како што беше случај за 59% кандидати опфатени со анкетата. (Слика 8). Нема значителна разлика врз основа на родот, возраста, образованието или политичката партија на советникот. Сепак, дури една третина од советниците пријавија дека претходно не знаеле за нивната номинација за кандидатура, што може дополнително да се истражи (Слика 9).

Чија идеја била кандидатурата?



Слика 8: Кој ја донел одлуката за кандидирање на советникот?

Дали знаевте дека ќе бидете номинирани?



Слика 9: Претходно знаење за номинацијата

Наодите во однос на основното образложение за кандидатурата во голема мера се доследни помеѓу анкетираниите советници. Иако многумина ја наведоа нивната желба да им служат на своите изборни единица како првенствена мотивација (што ќе го елаборираме подолу), поголема е веројатноста кандидатките да се изјаснат дека нивната одлука за кандидирање за функцијата била поттикната од целта на нивната политичка партија да постигне родова рамнотежа преку спроведување квоти.

„Да бидам искрена, никогаш навистина не размислував да се кандидирам за функција. Всушност, идејата ми ја предложи претседателот на локалната организација на политичката

партија. Тој сугерираше дека би можела да бидам добар кандидат. Поточно, предложи да бидам вклучена како главна кандидатка меѓу жените на списокот на партијата.“ – Советничка

Главните мотиватори за кандидатурата помеѓу советниците може да варираат, но податоците укажуваат дека довербата во нивната способност да придонесат кон подобрувањето на животните услови во нивната општина била најзначаен фактор, при што 33% советници тоа го навеле како нивен главен мотиватор. Оваа мотивација била доследна меѓу двата рода, при што ова чувство го споделиле 34% мажи и 31% жени (Слика 10).

Желбата за промена на сегашната состојба на општината беше вториот највообичаен мотиватор, при што 28% советници на ова укажаа како нивна причина за кандидирање за функцијата. Нема значителни разлики помеѓу мажите и жените во однос на оваа причина за кандидирање (29% мажи и 27% жени).

Значаен мотиватор за кандидирање беше и можноста за вклучување во процесот на одлучување на локално ниво, при што 25% советници го изјавиле ова како нивна примарна причина за кандидирање. Незначително поголема е веројатноста жените да ја искажат оваа мотивација, при што 27% жени, споредено со 22% мажи, го навеле ова како нивен главен мотиватор.

Помал процент советници укажаа дека желбата и/или потребата да ѝ помогнат на нивната партија бил нивен главен мотиватор за кандидатурата, при што само 5% советници го искажаа ова чувство. Мажите и жените ја споделија оваа мотивираност во сличен степен, при што 4% мажи и 6% жени го наведоа тоа како нивна причина за кандидирање.

На крај, само мал процент советници укажаа дека можноста да ги подобрат животните услови за младите бил нивен главен мотиватор, при што само 4% советници го изразиле ова чувство. Поголема беше веројатноста жените да ја искажат оваа мотивираност во однос на мажите, при што 5% жени во споредба со 3% мажи го наведоа ова како нивен главен мотиватор.

Вреди да се забележи дека, иако имаше одредени разлики во мотиваторите искажани од мажите и од жените, особено во однос на желбата за промена и можноста за вклучување во процесите на одлучување на локално ниво, овие разлики не беа

статистички значајни. Ова укажува дека мотиваторите за кандидатура генерално се конзистентни низ родовите, при што увереноста во способноста да се придонесе во општината е главна движечка сила и за мажите и за жените.

Главен мотиватор за кандидатурата



Слика 10: Главна мотивација зад кандидатурата, вкупно и според род

Мотивацијата за кандидирање помеѓу анкетираниите советници е сосема слична во однос на оние советници што пополниле онлајн анкета – некои сакале да им помогнат на општината и на граѓаните и да дадат сопствен придонес во развојот на нивната средина, додека други искажале разочарување со сегашната состојба како главен мотиватор за кандидирањето.

„Нашата мотивација за влегување во политиката беше создадена од разочараноста со политиките на постојните партии. Тие не ги остварија своите ветувања и немаат капацитет и подготвеност да спроведат значајна промена. Чувствувавме одговорност да го активираме алармот и преземеме акција обидувајќи се да влеземе во советот. Се надевавме дека ќе најдеме нови решенија и ќе се зафатиме со акутните прашања со кои постојните партии не успеале да се справат.“ – Советник

„Мојата мотивација за вклучување во политиката, главно, беше поттикната од желбата за остварување промени во мојата земја. Во тој однос особено беа влијателни разговорите со моите деца, кои искажаа неверување во капацитетот на градот и на земјата за правилно функционирање. Идејата дека моето дете можеби ќе сака да замине од земјата поради немање можности и напредок за мене беше повик за буђење и ме инспирираше да преземам акција и работам за создавање подобра иднина за сите.“ – Советничка

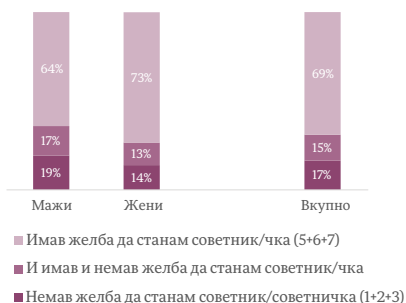
Меѓутоа, некои советнички изјавија дека нивната мотивација е поттикнување други жени да преземат акција и да се залагаат за своите права.

„Во мојата општина предводев форум на жените и се чувствував одговорна за да се залажам за правата на жените. Кога се кандидирав за функцијата, на изборниот список имаше повеќе жени од мажи, што ме мотивираше да ги охрабрам и другите жени да учествуваат, дури иако им е потешко на жените во руралните области каде што мажите често имаат предност.“ – Советничка

Малку над две третини советници (69%) изјавија дека уште пред нивната номинација биле заинтересирани за политичка функција, при што жените покажаа поголем интерес за локалната политичка вклученост од мажите. Меѓутоа, оваа разлика не е статистички значајна (Слика 11).

Испитувањето на реакциите на советниците во однос на нивните номинации покажа дека постои веројатност и мажите и жените да кажат дека се среќни што се номинирани (по 48%), но другите реакции покажаа интересни разлики. Поконкретно, кај мажите беше незначително поголема веројатноста да покажат неутрална реакција, потенцијално одразувајќи го неискажаното општествено очекување од мажите да избегнуваат јавно покажување емоции. Спротивно на тоа, поголема беше веројатноста жените да искажат силно чувство на одговорност поврзана со позицијата, како и да се изненадат или да имаат негативни чувства поврзани со номинацијата (Слика 12).

Желба да стане советник



Слика 11: Желба да станат советник, вкупно и според род

Реакција кога дознале дека се номинирани



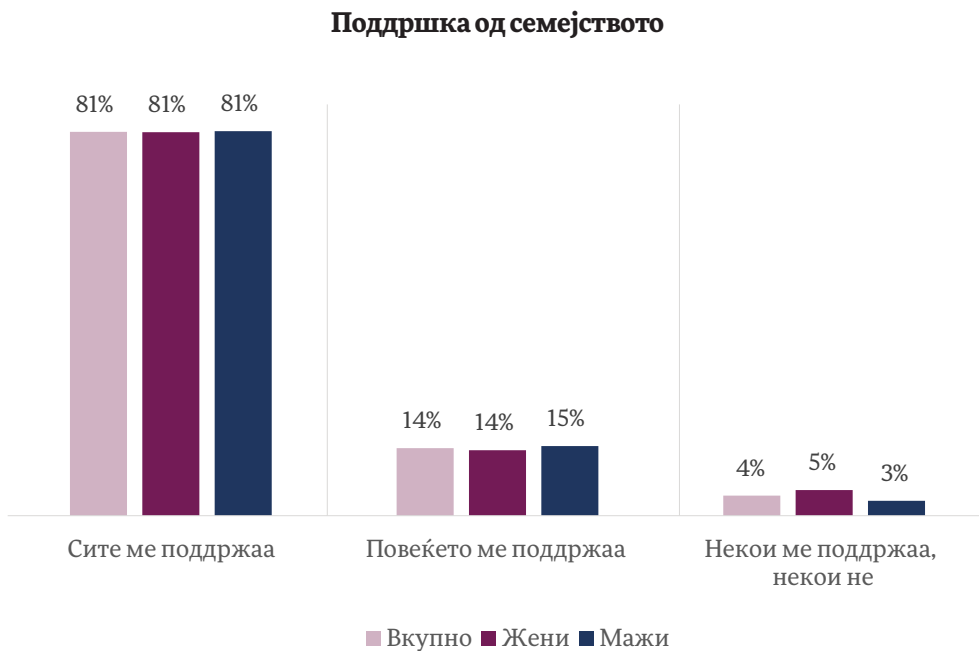
Слика 12: Реакција по откривањето за номинацијата, вкупно и според род

ДАЛИ СЕ СМЕНИЛО НЕШТО?

Во 2015 година беше поголема веројатноста советничките, во однос на нивните машки колеги, да пријават дека одлуката да се кандидираат за функцијата била поттикната од нивната политичка партија, но беше помала веројатноста дека биле известени за нивната номинација однапред. Подоцна, жените искажале поголемо ниво на задоволство и изненадување од мажите по дознавањето за нивната номинација. Забележливо е дека и кандидатите и кандидатките првенствено биле мотивирани од желбата да ја подобрат својата заедница и да остварат позитивна промена, без забележливи родови разлики во тој однос.

Поддршка од семејството

Податоците покажуваат дека големо мнозинство испитаници (81%) изјавиле дека нивното семејство целосно ги поддржало во кандидатурата за советот. И жените и мажите пријавиле еднакво високи нивоа целосна поддршка од нивните семејства, при што 81% жени и 81% мажи навеле целосна поддршка. Дополнително, мал процент (14%) испитаници изјавиле дека поголемиот дел од нивното семејство ја поддржале нивната кандидатура, со проценти слични за жените и за мажите. Само многу мал процент (4%) пријавија мешана поддршка од нивното семејство, при што процентот кај жените беше незначително поголем од оној кај мажите (5% наспроти 3%). Сè на сè, податоците укажуваат дека мнозинството испитаници добиле силна поддршка од нивните семејства кога одлучиле да се кандидираат за совет (Слика 13).



Слика 13: Поддршка добиена од семејството на советниците, вкупно и според род.

Иако и квантитативното и квалитативното истражување откри дека повеќето советници добиле поддршка од нивните семејства, квалитативните интервјуа покажаа дека повеќе советнички биле предупредени од најблиското семејство за потенцијалните последици од вклучување во политичка активност. Поточно, учесничките спомнаа проблеми со намалувањето на времето посветено на семејни

прашања, прашање кое не беше поставено помеѓу учесниците од машки пол. Покрај тоа, неколку советнички укажаа на еднаква поделба на неплатената работа во домаќинството по нивното именување, додека ниту еден од мажите не спомнал никакви промени во нивните домашни обврски, што сугерираше дека овие обврски не окупираа значително време пред нивното именување како советници.

„Моето семејство ме поддржа 100%. Не би можела да го направам тоа без нив. Мојот сопруг дури презеде на себе повеќе домашни работи за да имам повеќе време да се посветам на работата.“ – Советничка

„Имав голема поддршка од моето семејство. Моите деца веќе се израснати и немам обврски околу нив. Да беа помали, се сомневам дека би ја донела одлуката толку лесно.“ – Советничка

„Ми беше кажано да не се кандидирам за советот бидејќи се претпоставуваше дека нема да имам време за семејството ако бидам избрана. Тоа навистина не беше фер.“ – Советничка

ДАЛИ СЕ СМЕНИЛО НЕШТО?

Според наодите од 2023 година, немаше забележливи разлики во поддршката што ја добиле советничките и советниците од своите семејства во 2015 година.

Поддршка од партијата

Мнозинството испитаници се изјаснија дека имале поддршка од својата партија кога ја најавиле својата кандидатура за совет. Поконкретно, 53% испитаници изјавија дека нивната партија целосно ја поддржала нивната одлука, со значително повисок процент на мажи (62%) од жени (45%) кои добиле целосна поддршка. Во меѓувреме, 37% испитаници изјавија дека добиле поддршка од повеќето членови од нивната партија, со слична распределба помеѓу мажите (34%) и жените (41%). Помал процент (8%) пријавија мешани реакции, со значително повисок процент жени (13%) од мажи (3%) кои доживеале таква реакција. На крај, само 1% испитаници изјавија дека

повеќето членови од нивната партија биле против нивната одлука да се кандидираат за совет, без значајна разлика помеѓу мажите и жените (Слика 14).

Сè на сè, податоците сугерираат дека мнозинството испитаници добиле поддршка од своите партии, при што е значително поголема веројатноста дека мажите добиле целосна поддршка. Оваа родова разлика во мешаната поддршка би можела да се должи на различни фактори, вклучително и родови предрасуди или стереотипи за лидерските способности на жените, или разликите во видовите прашања или политиките што жените и мажите можат да ги изберат како приоритет во своите кампањи. Исто така, можно е жените да се соочат со повеќе бариери и пречки во рамките на нивните партии поради системската родова нееднаквост во политиката, како што е немање пристап до политички мрежи и ресурси или дискриминаторски ставови и практики.

Поддршка од политичката партија



Слика 14: Поддршка што советниците ја добиле од партијата, вкупно и според род.

Овој наод е усогласен со резултатите добиени од длабинските анкети, што дава можност тие одблизу да се согледаат. Анкетите открија дека советниците почесто пријавиле целосна поддршка од нивната партија, додека кај советничките е поголема веројатноста да пријават соочување со отпор од членовите на партијата и

пред и во текот на нивниот мандат. Слично на тоа, градоначалничките се соочиле со споредливи искуства, откако добиле поддршка во текот на нивниот прв избор, но им било потребно значително повеќе труд за да се здобијат со поддршка за вториот мандат. Овие градоначалници ја припишуваат загубата на поддршка на нивната колебливост да заклучуваат неформални спогодби за официјални процеси во рамките на општината, како и на нивното инсистирање постапките да се спроведуваат на формален начин.

„Мојата работа како градоначалничка ги исполни моите очекувања, бидејќи како советничка веќе бев запознаена со предизвиците со кои се соочува општината. Меѓутоа, бев изненадена со начинот на кој беше управувана канцеларијата на градоначалникот, што додаде непотребен товар поради корупцијата и неусогласеноста со законските барања. Како градоначалничка се соочив со сериозен отпор кога се обидов да го споведам законот и да се придржувам до моите начела, што доведе до зголемена осуда од некои страни. Верувам дека ова се должеше на нивната желба за пари и позиции што не можеле да ги постигнат додека се придржуваат до стандардите за кои се залагав.“ – Претставничка

„Сакав да работам транспарентно, но имаше група луѓе кои не го сакаа тоа, и тие ширеа гласови дека сум лоша на работа и вината за тоа ја префрлија на мојот род.“ – Претставничка

ДАЛИ СЕ СМЕНИЛО НЕШТО?

Според резултатите од истражувањето од 2023 година, истражувањето од 2015 година на сличен начин документираше забележливи родови разлики во нивото на поддршка што ја добиваа советниците од своите политички партии. Поконкретно, поголема е веројатноста советниците да добиваат сеопфатна поддршка од својата партија во однос на советничките.

Поддршка на работното место

Во контекст на динамиката на работното место, прашањето на поддршката на работното место беше поставено само преку длабинските полуструктурирани анкети. Иако големо мнозинство советници изјавија дека имаат огромна поддршка од своите работодавци, поблиското испитување открива дека таквата поддршка често е условена и може да варира во зависност од родот на советникот. Изгледа дека е поголема веројатноста дека мажите ќе добијат безусловна поддршка, додека жените можеби немаат исто ниво на поддршка.

Интересно, една поранешна градоначалничка раскажа за интересен случај каде што, и покрај тоа што имала целосна поддршка од работодавецот да се кандидира за градоначалничка, останала невработена откако ја напуштила политиката, бидејќи нејзиното претходно место било пополнето. Меѓу советниците, забележано е дека најголем проблем е кога се вработени во јавната администрација и имаат директори кои ја поддржуваат спротивставената партија. Таквите околности може да имаат за резултат голем број проблеми поврзани со работа, како што е одземање денови од годишен одмор или отворено обесхрабрување во исполнувањето на нивните должности како советници.

„Наидувам на проблеми кога треба да присуствувам на состанок на советот неколку часа во работното време, а мојот директор не го дозволува тоа. Наместо тоа, принудена сум да користам денови од одмор за такви настани. Ситуацијата е иронична бидејќи мојот директор беше советник во минатото и уживаше многу поголема флексибилност во однос на присуството на состаноците без какви било ограничувања.“ – Претставничка

„Имам проблеми особено со мојот раководител. Тој ми кажа, лице в лице, дека не му се допаѓа идејата да станам советник.“ – Претставник

„Навистина морав да изнаоѓам креативни начини за да ја водам кампањата и да ги извршувам своите професионални обврски. Иако по изборот имам исти права според Законот за труд и треба да имам можност да излезам секогаш кога има состанок на советот или работа поврзана со мојата позиција, во пракса не можев

целосно да го искористам тоа право. Во 2017 година кога првпат бев избрана, тогашниот претседател на советот му прати писмо на мојот работодавец за да го извести дека сум членка на неколку комисији и дека можам да добијам одобрение за излегување од работа само ако имам состаноци на тие комисији или на самиот совет. Меѓутоа, да се биде претставник не значи дека треба да присуствувам само на тие состаноци, туку и да имам средба со моите избирачи.“ – Претставничка

Политичка кариера

Политичко искуство

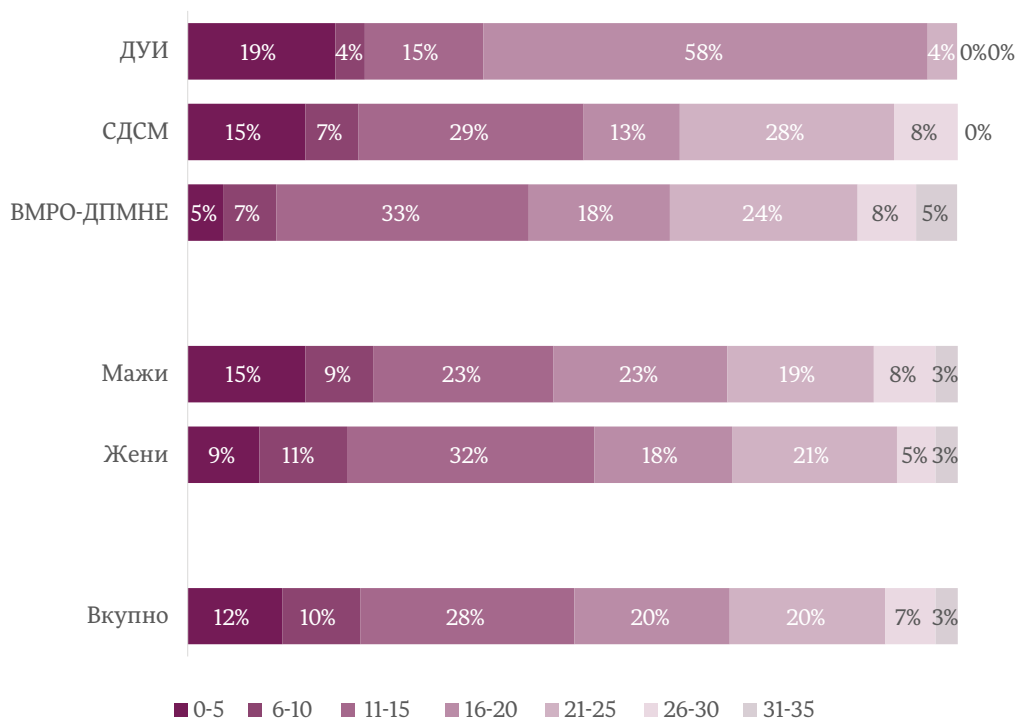
Во однос на претходната вклученост во политичките партии, се чини дека од жените генерално се бара да имаат нешто подолг мандат од мажите. Поточно, мажите имаат полесен пат кон обезбедување функција во советот во првата деценија од нивното членство во партијата (24% станаа советници во првите 10 години), додека на жените често им треба минимум од 10 до 15 години активно учество пред да бидат земени предвид (32% од жените станале советнички по 10 до 15 години партиска активност). Иако не е статистички значајна, оваа разлика во политичкото искуство сугерира дека во нивната политичка вклученост, жените се соочуваат со поголеми очекувања и барања во споредба со мажите (Слика 15).

Ова согледување дополнително е поткрепено со опсежни интервјуа и состаноци за валидација со актуелните членови на советот, кои ги споделија своите искуства дека жените мора да вложат значително повеќе напори во партијата за да добијат признание и пласман на советничките списоци, во споредба со нивните машки колеги. Вреди да се напомене дека овој диспаратет може да биде под влијание на присуството на одделни женски групи во партијата, како што се форуми и синдикати, кои имаат за цел да ги интегрираат жените во партиската структура во која инаку доминираат мажи. Меѓутоа, овие групи првенствено може да функционираат како организатори на активности за промовирање на партиската идеологија и дејствување, без суштинско вклучување во политичките активности на главните организациски тела.

Во податоците се истакнува интересната разлика помеѓу советниците од различни политички партии, особено во нивоата на нивното политичко искуство пред да бидат номинирани за советници. Се чини дека партиите СДСМ и ДУИ бараат значително помало политичко искуство, така што најголем дел од нивните советници се политички активни помалку од 5 години (15% за СДСМ и 19% за ДУИ) во споредба со советниците од ВМРО-ДПМНЕ (5%). Од друга страна, повеќето советници од ДУИ (58%) биле политички активни од 16 до 20 години пред да станат советници. За разлика од нив, во повеќето случаи, советниците од ВМРО-ДПМНЕ и од СДСМ биле политички активни од 11 до 15 години пред да станат советници (33% за ВМРО ДПМНЕ и 29% за СДСМ). Оваа разлика во политичкото искуство може да укаже на различни партиски приоритети, како што е фокусот на застапеноста на младите за СДСМ и ДУИ или

наградувањето на долгорочната партиска лојалност за ВМРО-ДПМНЕ. Сепак, иако овие причини може да изгледаат веројатни, важно е да се спроведе натамошна истрага за да се утврдат вистинските причини што стојат зад оваа разлика, со цел да се дојде до валидни и сигурни заклучоци.

Години на активност во партијата



Слика 15: Должина на претходната политичка активност на советниците, вкупно, според род и според политичката партија

Се чини дека постои родова разлика меѓу советниците во однос на нивните лидерски улоги во политичките партии. Машките советници почесто се наоѓаат на претседателски позиции, додека нивните колешки обично заземаат разни други членски улоги во партиските тела. Овој тренд ги истакнува потенцијалните бариери за жените при добивање врвни лидерски позиции во политичките партии, и покрај нивното активно учество во други области (Слика 16).

Поконкретно, тоа покажува дека е поголема веројатноста мажите да заземат позиции на моќ, како што е претседател на локалната организациска единица, при што 67% од

оние на оваа позиција се мажи. Од друга страна, помала е веројатноста за жените да бидат лидери на таква единица, при што само една третина (33%) од лицата на оваа позиција се жени.

Во однос на родовата рамнотежа, податоците покажуваат дека членството во извршните одбори е најрамномерно поделено, при што 50% од членовите се мажи, а 50% се жени. Сепак, сè уште постои мал (иако статистички незначителен) родов јаз кога станува збор за членството на партиската конвенција, при што 58% од членовите се мажи, а 42% се жени.

Гледајќи ги конкретно младинските организации, мажите имаат поголема веројатност да заземат лидерски позиции како што е претседател на младинската организација, при што 65% од оние на оваа позиција се мажи. Родовата рамнотежа е малку поизрамнета кога станува збор за извршниот одбор на младинската организација, при што 52% од членовите се мажи, а 48% се жени.

Конечно, кога станува збор за комисии, малку е поголема веројатноста мажите да бидат членови, при што 53% од оние на оваа позиција се мажи, а 47% се жени.

Генерално, овие податоци покажуваат дека мажите сè уште имаат поголем дел од позициите на моќ во политичките партии, со забележителна родова нерамнотежа на лидерските позиции. Овие наоди ја нагласуваат тековната потреба од зголемени напори за промовирање на родовата разновидност и застапеност во политичките партии, особено на лидерските позиции.

Дали сте имале некоја од следниве функции во вашата политичка партија?				
		Мажи	Жени	Вкупно
Претседател на локална организациска единица	Број	50	25	75
	%	67%	33%	100%
	% во рамките на родот	30,7%	15,0%	22,7%
Член на извршниот одбор	Број	39	39	78
	%	50%	50%	100%
	% во рамките на родот	23,9%	23,4%	23,6%
Член на конгресот	Број	41	30	71
	%	58%	42%	100%
	% во рамките на родот	25,2%	18,0%	21,5%
Член на извршниот одбор на младинската организација	Број	17	16	33
	%	52%	48%	100%
	% во рамките на родот	10,4%	9,6%	10,0%
Претседател на младинската организација	Број	15	8	23
	%	65%	35%	100%
	% во рамките на родот	9,2%	4,8%	7,0%

Дали сте имале некоја од следниве функции во вашата политичка партија?				
		Мажи	Жени	Вкупно
Член на комисија	Број	10	9	19
	%	52,6%	47,4%	100,0%
	% во рамките на родот	6,1%	5,4%	5,8%
Претседател на синдикат/форум на жени	Број	0	45	45
	%	0	100%	100
	% во рамките на родот	0	26,9%	13,6%

Слика 16: Партиски функции кои ги имаат советниците, вкупно и според род.

Горенаведените наоди беа поддржани со квалитативни откритија кои дадоа дополнителни сознанија за родовиот јаз во доменот на политиката. Поточно, беше утврдено дека жените се повеќе наклонети кон тоа да пријават дека се охрабрени да се вклучат во колективни политички улоги со ограничено авторитативно влијание, и покрај тврдењата на нивната партија дека ги поддржува жените во политиката. Ова беше потврдено со три значајни инциденти кои се издвојуваат во овој поглед.

Првиот пример се однесуваше на иницијатива за претседателка на партиската младинска организација во одредена општина, која беше поддржана од група млади членки на партијата. Сепак, нивните напори наидоа на отпор од мнозинското машко членство, кое инсистираше на тоа дека улогата треба да ја пополни млад човек поради наводната опасност и физичките барања што ги носи оваа позиција.

Друг пример ги истакна искуствата на советничка која се пријавила за позиција во повисоките извршни ешалони на партијата. И покрај тоа што била единствена кандидатка, таа за време на интервјуто била предупредена дека позицијата е резервирана за маж, а со тоа се имплицираше дека нејзината кандидатура е бесмислена што укажува на силни системски бариери со кои жените продолжуваат да се соочуваат во политиката.

На крајот, трета советничка го раскажа своето искуство кога била сфатена како премногу активна од нејзините машки колеги во советот и, како форма на одмазда, ѝ било доделено претседателството на Комисијата за еднакви можности. Сепак, таа ја искористила оваа можност за да ја развие работата на комисијата, што резултираше со најголем број членови меѓу сите комисии во општината.

ДАЛИ СЕ СМЕНИЛО НЕШТО?

За разлика од студијата од 2023 година, истрагата од 2015 година не откри значителни родови разлики во времето кога советниците и советничките биле активни членови на нивните политички партии пред нивното назначување за советници. Меѓутоа, родовиот јаз во однос на видовите функции што ги извршуваат советниците во политичките партии остана донекаде сличен; поголема е веројатноста дека мажите, во однос на жените, биле претседатели на локални партиски единици и на младинската организација на партијата. Сепак, вреди да се напомене дека во 2015 година било поверојатно мажите да бидат членови на извршни одбори и конгреси, додека во истражувањето од 2023 година, овие позиции се порамномерно распределени помеѓу советничките и советниците.

Предности и недостатоци на советничката функција

Има забележливи разлики меѓу интервјуираните советници и советнички во однос на согледаните предности и недостатоци на нивните позиции. Советниците го нагласуваат задоволството што го чувствуваат кога им помагаат на граѓаните и статусот и приходите што доаѓаат со работата. Исто така, го забележуваат предизвикот да се балансира работата со други интереси, како што се хобија.

„Предноста на позицијата е што советникот може да ги решава проблемите на жителите, каде што е потребна само добра волја и можност да се вклучи во процесите. Информациите се лесно достапни, а можеме да постапиме по реакциите на граѓаните. Исто така, висината на приходите и одредениот статус во општеството може да се сметаат како предност што доаѓа со позицијата.“ – Претставник

За советничките, пак, предностите на нивната позиција вклучуваат помагање на повеќе луѓе со поголема разновидност на прашања, учество во одлучувањето и правење системски промени. Тие добиваат морално задоволство од тоа што им помагаат на другите, а секојдневните проблеми се решаваат поефикасно.

„Во моментот кога ќе одлучите да бидете активни во политиката, тоа е првиот чекор што ќе ви овозможи да учествувате во советите и ќе ве направи добар политичар. Тоа е можност да кажете што мислите за некое прашање и како мислите дека нешто може да се направи подобро.“ – Претставничка

Сепак, тие се соочуваат со позначајни предизвици, вклучително помалку време поминато со семејството и пријателите, помалку приватност и помалку време за приватни работи. Тие, исто така, треба да се справат со недоволните финансиски средства за функционирање на општината, непостоење децентрализација и ограничена независна моќ за правење промени. Напредокот може да го попречи и партизацијата водена од личниот интерес и недостатокот на политичка волја. Дополнително, советничките забележуваат дека не можат секому да му угодат и може да стекнат непријатели.

„Поради слабото ниво на децентрализација, општините во Македонија немаат доволно средства, што ги прави една од најсиромашните општини не само во регионот и Европа, туку и пошироко. Ова е намерно, за да се обезбеди моќта да остане во централната влада.“ – Претставничка

„Има моменти кога треба да бидете посветени на нешто 24 часа и да ви биде вклучен телефонот. Така, често се случува да не можете да посветите време и внимание на приватни работи, без разлика дали се работи за свадба или одмор, и да морате да ги откажете.“ – Претставничка

„Најмногу страда моето семејство затоа што немам доволно време за нив.“ – Претставничка

„Не можете сите да ги направите среќни, а некој дефинитивно ќе ве мрази.“ – Претставничка

Забележително е тоа што кога се разгледува семејните односи на советниците, беше утврдено дека советничките почесто изразуваат чувство на намалено време поминато со семејството, додека нивните машки колеги ги пријавиле таквите искуства со многу помала зачестеност. Ова е интригантно откритие, бидејќи сугерира дека барањата на советничките должности може да имаат позначајно влијание врз личните животи и семејните односи на советничките во споредба со нивните машки колеги.

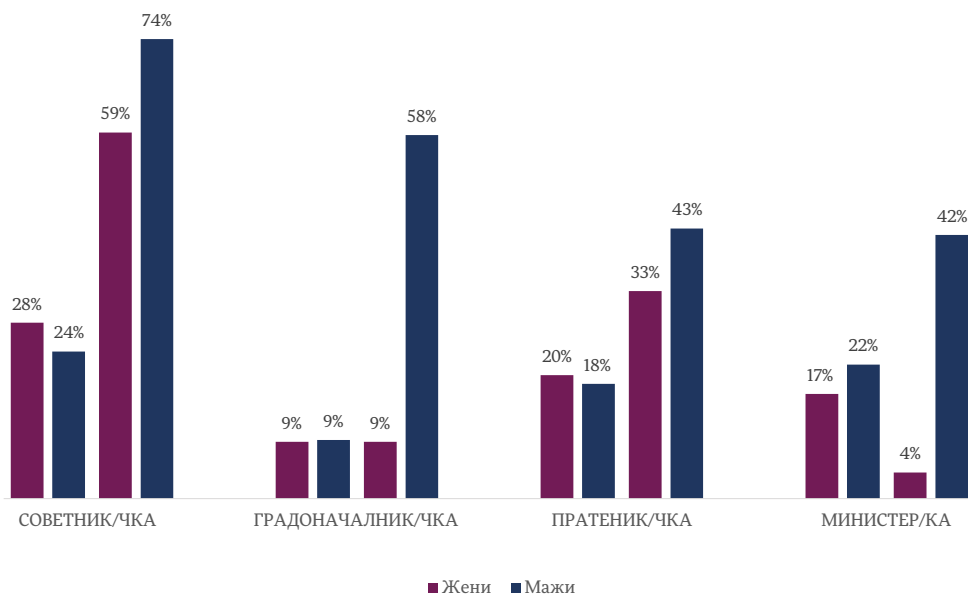
„Кога преземате одредени одговорности како, на пример, некоја сложена работа, може да биде тешко да најдете време за себе и за саканите. На некои работни места нема одреден распоред и треба да бидете достапни за да се справите со работите секогаш кога ќе се појават. Ова може да биде стресно и може да направи да се чувствувате како да носите тежок товар секој ден. Но, сето тоа е дел од работата, а ние знаеме за што се пријавуваме.“ – Претставничка
„Како недостаток би го издвоил тоа што ми недостига повеќе време да поминувам со моето дете, но се трудам да го изолирам приватниот живот од советничкиот живот и засега сè некако функционира.“ – Претставничка

„Мојот живот воопшто не се смени откако станав советник. Имам повеќе обврски, но нема значителни промени во мојот приватен живот.“ – Претставник

Амбиции за натамошна политичка вклученост

Според истражувањето, советничките покажуваат повисоки аспирации за натамошен политички ангажман на позиции каде што има квоти за родова застапеност (советнички и пратенички), за разлика од машките советници. Ова укажува дека советничките обично имаат поголеми аспирации таму каде што е обезбедено нивното учество. Овој наод се усогласува со претходно идентификуваниот родов диспарат во партиската поддршка, при што советничките добиваат релативно помала поддршка од нивните политички партии. Овој фактор може да има влијание и врз мотивацијата и амбициите на политичарките во политичкото опкружување во кое работат (Слика 17).

Родовиот јаз во политичките амбиции е евидентен меѓу советниците, бидејќи советничките обично имаат помала доверба во остварувањето на нивните политички цели во споредба со нивните колеги . И покрај сличните амбиции, жените поретко веруваат дека ќе успеат да добијат некоја од наведените политички позиции. Овој родов јаз во довербата може да се припише на неколку фактори, вклучително и недостатокот на поддршка и менторство за жените во политиката, општествените норми кои ги обесхрабруваат жените да бараат лидерски позиции и системските бариери кои го попречуваат напредокот на жените во политичката арена. Како резултат на тоа, жените може да го доживуваат својот пат до успехот како поголем предизвик и да се чувствуваат помалку оптимисти за постигнување на нивните цели во споредба со мажите.

% советници кои имаат натамошни политички амбиции

Слика 17: Преглед на процентот на советници кои имаат понатамошни политички амбиции и нивната доверба за добивање на споменатите позиции, според род.

Наодите од податоците откриваат интригантни трендови меѓу советниците во однос на нивната подготвеност да продолжат со нивната политичка вклученост. Имено, најмладите советници (од 18 до 29 години) се издвојуваат како значително понаклонети да се кандидираат за реизбор во споредба со нивните постари колеги. Ова укажува на зголемено ниво на ентузијазам и посветеност кај помладата генерација кон континуиран граѓански ангажман и политичко лидерство. Овој тренд може да го одрази растечкото чувство за дејствување и аспирација кај младите активно да го обликуваат политичкиот пејзаж и да придонесат за своите заедници.

Понатаму, податоците го истакнуваат посебниот однос помеѓу образовните достигнувања и политичките амбиции кај советниците. Поточно, само советниците со високо образование или магистратура изразуваат подготвеност да станат градоначалници, а оние со магистратура покажуваат поголема наклонетост кон аспирација за пратенички и министерски функции. Ова сугерира дека високото образование може да игра клучна улога во обликувањето на аспирациите за кариера на советниците, при што напредното образование потенцијално служи како катализатор за барање повисоки нивоа на политичко лидерство.

Интересно е што податоците фрлаат светлина и на влијанието на припадноста на политичките партии врз амбициите на советниците за натамошна политичка вклученост. Советниците од ВМРО-ДПМНЕ покажуваат поголема веројатност да изразат аспирации да станат градоначалници, пратеници и министри во споредба со советниците од другите политички партии. Ова сугерира дека припадноста на политичките партии може да игра значајна улога во обликувањето на политичките траектории на советниците, при што партиската идеологија и политики потенцијално ќе влијаат врз нивните идни амбиции и мотивации.

Квалитативните наоди открија дека кога биле интервјуирани, советниците, без разлика на родот, имале волја да останат политички активни во иднина. Сепак, нивото на сигурност во врска со оваа вклученост варираше, при што жените беа повеќе наклонети да искажат условен интерес за продолжување на нивните политички кариери. Поточно, постоеше поголема веројатност советничките да го истакнат значењето на тимот што ги опкружува и доверливоста на нивните ко-кандидати во партијата како детерминанта за нивното понатамошно вклучување во политиката. Спротивно на тоа, советниците покажаа понепокOLEБлива посветеност на нивните политички кариери, без споменати значајни условни клаузули.

„Сакам да имам кариера во политиката, но нема да работам со секого. Јас сум во политиката веќе некое време и познавам многу луѓе и нивните политики. Подготвена сум да работам со одредени групи врз основа на нивните вредности и методи, но не по секоја цена или со каква било поставеност. Ако не ми се допаѓаат луѓето или начинот на кој тие работат, тогаш нема да им се придружам.“

– Претставничка

Оваа родова поделба во намерата за идното политичко вклучување дополнително ги зајакнува предизвиците со кои се соочуваат жените при движењето низ сложениот пејзаж на внатрешната политика. Таа ја нагласува потребата жените да се заштитат не само од нивните политички противници, туку и од нивните сопартијци, кои можеби не секогаш ги обезбедуваат поддршката и охрабрувањето што им е потребно на жените за да напредуваат во политиката.

ДАЛИ СЕ СМЕНИЛО НЕШТО?

Во 2015 година, советничките покажаа поголема политичка амбиција во споредба со нивните колешки во студијата од 2023 година. Имено, една третина од советничките изразија желба да побараат реизбор за совет (37%), да станат членови на парламентот (32%) или членови на владата (33%), при што секоја четврта советничка имаше аспирации да ја преземе улогата на градоначалник (23%). Интересно, жените изразија слично ниво на оптимизам како и нивните машки колеги во однос на нивните шанси да бидат избрани за членови на парламентот или владата, но покажаа пониски нивоа на самоувереност од мажите во однос на нивните шанси да бидат реизбрани во советот или да бидат избрани за градоначалници.

Разлики во согледаниот квалитет на сопствените квалификации и работа

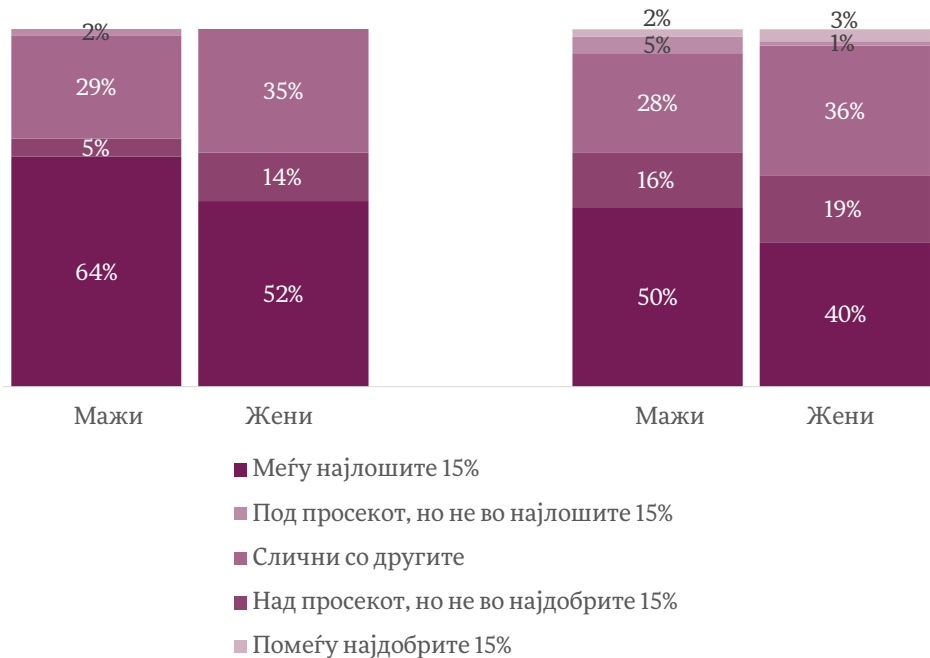
Во согласност со претходните истражувања, податоците откриваат дека советниците покажуваат поголема самоувереност кога ја оценуваат својата работа во споредба со нивните колешки. Поточно, неверојатни 64% од советниците сметаат дека се во првите 15% од советниците, додека слично убедување имаат 52% од советничките. Споредено (иако статистички незначително), советниците се повеќе наклонети да веруваат дека нивните колеги ги сметаат за дел од првите 15%, а 50% изразуваат такво чувство. Ова е во контраст со нивните колешки кои го делат ова верување во помала мера, при што 40% тврдат дека се перципирани како врвни изведувачи (Слика 18).

Може да имане неколку основни фактори за разликите во самодовербата и перцепцијата за работата меѓу советниците и советничките. Еден фактор може да бидат родовите стереотипи и општествените очекувања со кои често се соочуваат жените, што може да резултира со тоа жените да имаат пониско ниво на доверба во своите способности и да биде помала веројатноста да се самопромовираат. Дополнително, жените може да се соочат со повеќе бариери и дискриминација во нивните политички кариери, што дополнително може да влијае врз нивната самодоверба и перцепција за нивната работа. Ова може да се надополни со недостатокот на поддршка и менторство што може да ги добијат советничките од нивните партии и колеги, како што покажаа претходните наоди. Понатаму, може да има родови предрасуди при оценувањето

и признавањето на нивната работа, што може да влијае врз самодовербата и перцепцијата на советниците за нивната работа.

Како би ја оцениле вашата работа во советот, споредено со другите советници?

Според ваше мислење, како другите советници би ја оцениле вашата работа во советот, споредено со другите советници? Дали тие мислат дека сте...



Слика 18: Проценка на сопствената работа во советот споредено со другите советници, според род.

Иако огромното мнозинство советници (94%) до одреден степен тврдат дека ги исполнуваат барањата на советничката позиција, се чини дека нивните самопроцени за нивното влијание врз одлуките на советот се под влијание на различни фактори, вклучително и родот, возраста и политичката припадност. Додека мнозинството советници сметаат дека имаат влијание врз одлуките што ги носи советот, постојат значителни разлики во нивоата на доверба врз основа на овие фактори (Слика 19).

Податоците покажуваат дека мнозинството советници (68%) сметаат дека имаат влијание врз процесот на одлучување, додека 13% остануваат неутрални, а 18% се

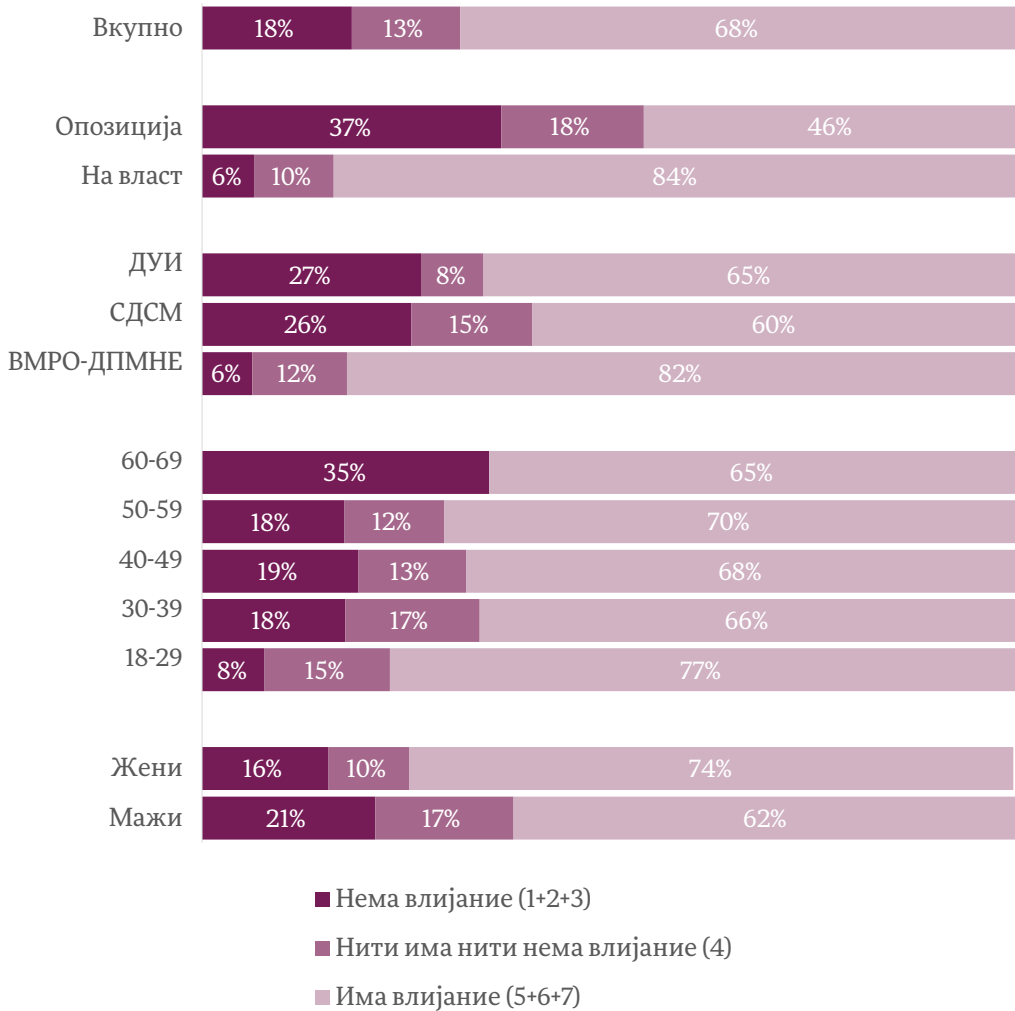
чувствуваат немоќни. Сепак, родовата поделба открива дека советничките (74%) чувствуваат дека имаат поголемо влијание од нивните машки колеги (62%). Ова може да се припише на различни фактори, но не може да се направат заклучоци без дополнително истражување за причините што стојат зад ова.

Испитувајќи ја старосната демографија, се чини дека советниците кои припаѓаат на возрасната група од 18 до 29 години изразуваат највисоко ниво на влијание (77%) во споредба со нивните постари колеги. Иако статистички незначително, ова потенцијално може да биде показател за нивната зголемена блискост со современите општествени трендови и прашања во нивните заедници, заедно со нивната подготвеност да преземат решителна акција за нивно решавање.

Интересен наод е дека советниците од политичката припадност на ВМРО-ДПМНЕ се доживуваат себеси како највлијателни, при што 82% од нив сметаат дека имаат збор за одлуките што ги носи советот. Оваа опсервација би можела да ѝ се припише на партијата која е на власт во повеќето општини или на зголеменото чувство на припадност и солидарност кај советниците со нивните сопартијци.

Според дадените податоци, огромно мнозинство советници кои се поврзани со владејачкото мнозинство во општинскиот совет сметаат дека имаат влијание врз одлуките што ги носи советот, односно 84% го изразуваат ова мислење. За разлика од нив, само 6,4% советници од владејачката партија сметаат дека немаат влијание врз одлуките на советот. Од друга страна, значителен дел од советниците поврзани со партија што го претставува малцинството во општинскиот совет сметаат дека немаат влијание врз одлуките што ги носи советот, односно 37% го изразуваат ова мислење. Ова може да се должи на природата на тоа да се биде во малцинска позиција во советот и со тоа и да се има помала контрола врз процесите на донесување одлуки. Свкупно, овие резултати сугерираат дека политичките определби и, уште поважно, политичкото мнозинство може разбирливо и предвидливо да играат значајна улога во одредувањето на перципираното влијание на советникот врз одлуките што ги носи советот.

**Самопроцена на влијанието на советниците врз одлуките што ги носи
ОПШТИНСКИОТ СОВЕТ**



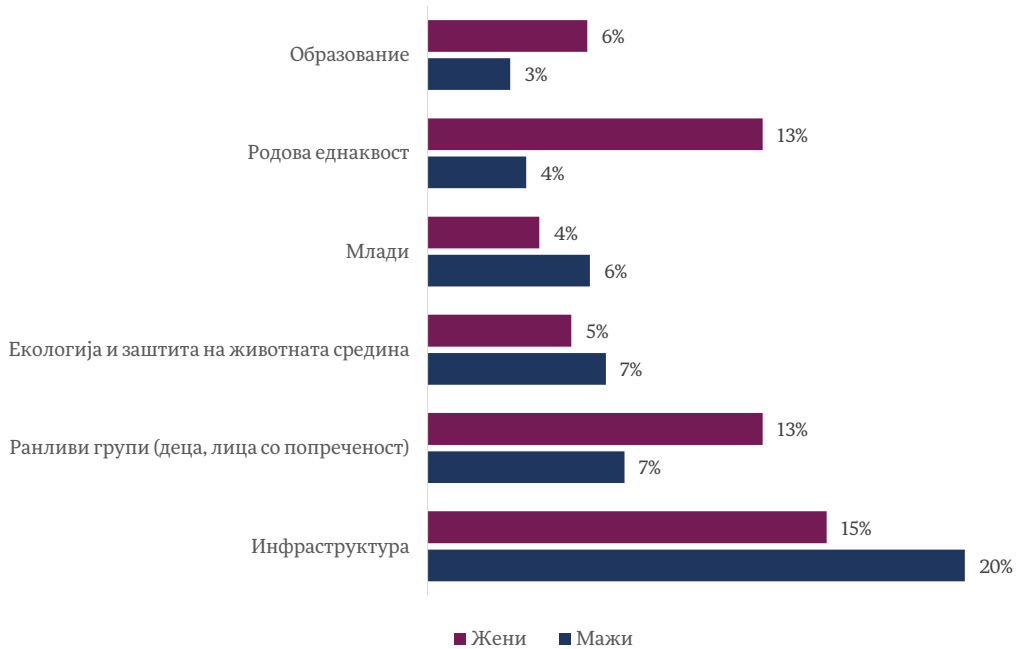
Слика 19: Процена на сопственото влијание врз одлуките што ги носи општинскиот совет, вкупно, според род, возраста, според политичката партија и позиција на владеење во советот.

ДАЛИ СЕ СМЕНИЛО НЕШТО?

Во согласност со наодите од 2023 година, студијата од 2015 година покажа дека и советниците и советничките имаат високо мислење за своите способности, со тоа што мажите покажуваат значително поголема увереност во нивната работа и сметаат дека таа е исклучителна (во првите 15%) во споредба со жените. Забележително, жените покажаа малку поголема самоувереност од мажите кога разговараа за нивната способност да ги исполнат барањата на советничката позиција. Сепак, немаше забележливи родови разлики во согледаното влијание на општинските советници врз процесите на донесување одлуки.

На прашањето за проектите на кои најмногу се гордеат, забележливи се родовите разлики во преференциите на проектите кај советниците, при што советниците често даваат приоритет на инфраструктурните подобрувања, додека советничките ставаат поголем акцент на проектите поврзани со обезбедувањето грижа и традиционалните улоги на жените во општеството, како што се грижата за децата, образованието и поддршката за ранливите групи. Дополнително, приоритизирањето на родовата еднаквост од страна на советничките како локална заложба, сугерира нивно препознавање на постојаните родови разлики и важноста на нивно решавање преку политика и практика. Ова може да се објасни со родовата социјализација и очекувањата кои ги обликуваат преференциите и интересите на поединците, како и нееднаквата распределба на ресурсите и можностите меѓу родовите (Слика 20).

Кои се вашите заложби за проект, иницијатива, политика или програма на кои најмногу се гордеете како советник?



Слика 20: Најголем личен успех како советник, според род.

Најголем дел од советниците, без разлика на полот, не можат да посочат активност што би ја направиле поинаку доколку им се укаже шанса (38%). Други велат дека сакаат да бидат поангажирани во спроведувањето на проектите (11%) или да се залагаат за поголема транспарентност (9%). Иако постојат видливи разлики меѓу советниците и советничките кога се зборува за најголемиот успех во нивната работа, отсуството на забележлив родов јаз во типовите на согледани пропуштени можности во професијата советник сугерира дека ова прашање можеби не е под влијание на фактори поврзани со родот.

Родова еднаквост во политичката арена

Кога и како ќе се постигне родова еднаквост?

Според интервјуираните советници, постои јасна родова поделба во тоа како се перципира родовата еднаквост во Северна Македонија, и воопшто и во политиката. Советничките сметаат дека сегашниот дискурс за родовата еднаквост е само говор и недостигаат конкретни активности за подобрување на положбата на жената во општеството. Тие забележуваат дека додека политичките партии јавно ги поддржуваат кандидатките и рамноправното учество на жените во политиката, носителите на одлуки во партиските тела се главно мажи кои одлучуваат дали ќе ги поддржат женските членови или не. Жените често се поддржани само поради системот на квоти и ретко се охрабруваат да се кандидираат за градоначалнички позиции.

„Можностите за мажите и жените во Македонија не се еднакви. Иако во минатото беше подобро, сега се влошува, а жените ги губат своите еднакви можности. Политиката на еднаквост што постоеше во времето на поранешна Југославија не е доволно зачувана низ годините.“ – Советничка

„Сега мораме повторно да се бориме за да ги добиеме привилегиите за кои нашите баби се изборија за нас, за да можеме да им ги пренесеме на нашите ќерки.“ – Советничка

Гледајќи ги податоците од интернетската анкета, се чини дека мнозинството советници (71%) во Северна Македонија веруваат дека имаат лична одговорност да ја подобрат родовата еднаквост во земјата. Поточно, 75% од советничките и 68% од советниците сметаат дека имаат лична одговорност да ја промовираат родовата еднаквост (Слика 21).

Сепак, вреди да се напомене дека значителен дел од советничките и советниците сметаат дека немаат лична одговорност за подобрување на родовата еднаквост. Повеќе од една од десет советнички (12%) и 15% од советниците изјавија дека немаат лична одговорност, додека 13% од жените и 17% од мажите изјавија дека не се сигурни дали имаат лична одговорност или не.

Иако постојат одредени разлики во одговорите на советниците со различно образование, овие разлики не се статистички значајни. Сепак, наодите даваат интригантен увид во улогата на образованието во обликувањето на перцепциите на советниците за нивната лична одговорност во унапредувањето на родовата еднаквост. Поконкретно, помала е веројатноста дека советниците кои завршиле само средно образование ќе тврдат дека имаат лична одговорност за промовирање на родовата еднаквост во споредба со нивните колеги со завршено високо образование. Спротивно на тоа, кај советниците со колеџ или високо образование поголема е веројатноста да веруваат дека имаат лична одговорност за унапредување на родовата еднаквост. Ова сугерира дека повисоките нивоа на образование може да ја зголемат свеста и разбирањето за прашањата за родовата еднаквост и да поттикнат чувство на индивидуална контрола и одговорност за промовирање на родовата еднаквост.

Разгледувајќи ги податоците според возрастна група, иако статистички незначително, советниците во опсег од 60 до 69 години се издвојуваат како највисок процент советници кои имаат чувство на лична одговорност за зајакнување на родовата еднаквост. Извонредни 82,4% од испитаниците во оваа возрастна група укажале дека чувствуваат лична одговорност за промовирање на родовата еднаквост. Од друга страна, возрастната група од 40 до 49 и од 50 до 59 години има најмал процент советници кои поседуваат чувство на лична одговорност за промовирање на родовата еднаквост, при што само 68% од секоја од двете групи укажуваат на чувство на одговорност. Ова може да биде загрижувачки наод, бидејќи оваа група советници претставува значителен дел од оние на лидерски позиции кои можат да носат одлуки под влијание за родовата еднаквост.

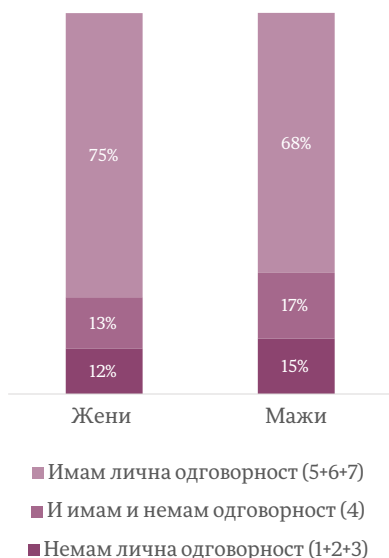
Податоците откриваат дека, покрај значајниот наод според кој значителен дел од советниците поврзани со ДУИ (23%) изјавиле дека се чувствуваат несигурни за нивната лична одговорност во овој домен, како што самите тврдат, дека ниту имаат ниту немаат чувство за одговорност, не постојат други забележливи разлики меѓу советниците кои припаѓаат на различни политички партии во однос на нивните перцепции за личната одговорност во промовирањето на родовата еднаквост.

Важно е да се размисли зошто некои советници можеби не чувствуваат дека имаат лична одговорност за промовирање на родовата еднаквост. Можно е некои да не ги разбираат целосно важноста и влијанието на родовата еднаквост или да немаат јасно разбирање за тоа како можат да придонесат за нејзиното промовирање. Алтернативно, некои советници можеби нема да ѝ даваат приоритет на родовата

еднаквост како клучно прашање или може да имаат верувања или предрасуди што ја попречуваат нивната способност ефективно да ја промовираат и застапуваат.

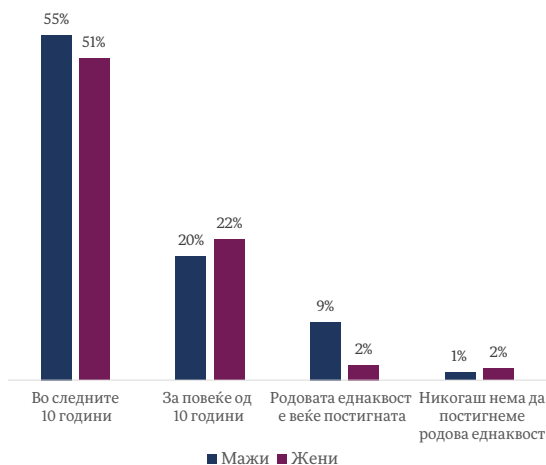
Податоците откриваат и дека советниците покажуваат нешто повисоко ниво на оптимизам во споредба со нивните колешки, што се однесува на времетраењето потребно за постигнување родова еднаквост, при што повеќе од половина од нив (55%) тврдат дека таа ќе се постигне во следните десет години, во споредба со 51% од жените. Дополнително, алармантни 10% мажи меѓу советниците имаат мислење дека родовата еднаквост е веќе постигната. Ова укажува на недостаток на свест за постојаните предизвици со кои се соочуваат жените во Северна Македонија. Сепак, фактот што мнозинството советници веруваат дека имаат лична одговорност да ја промовираат родовата еднаквост е позитивна почетна точка за тековните напори за постигнување родова еднаквост во земјата (Слика 22).

Дали мислите дека имате лична одговорност за подобрување на родовата еднаквост во Северна Македонија?



Слика 21: Степен до кој советниците се доживуваат себеси како лично одговорни за унапредување на родовата еднаквост во Северна Македонија, според род.

Кога ќе се постигне родова еднаквост?



Слика 22: Перцепција на советниците за иднината на родовата еднаквост, според род.

ДАЛИ СЕ СМЕНИЛО НЕШТО?

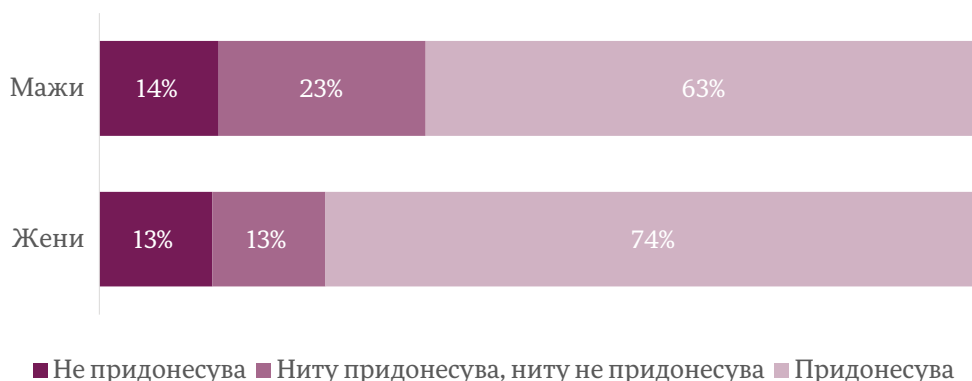
За разлика од наодите од 2023 година, студијата од 2015 година покажа умерени разлики во согледаната одговорност на мажите и жените во промовирањето на родовата еднаквост, при што жените имаат поголемо чувство на обврска. Спротивно на тоа, за разлика од резултатите од 2023 година, немаше забележливи разлики во степенот на оптимизам кај советниците во однос на должината на времето потребно за реализација на родовата еднаквост во политиката.

Влијание на Законот за еднакви можности

Податоците сугерираат дека мнозинството советници го доживуваат Законот за еднакви можности како ефикасен инструмент за промовирање на родовата еднаквост, при што 65% од сите испитаници посочиле дека тој придонесува за унапредување на оваа важна цел. Понатаму, одговорите на советничките и советниците фрлаат светлина врз нивните перцепции за влијанието на законот врз родовата еднаквост (Слика 23).

Податоците укажуваат дека меѓу советниците кои се запознаени со законот, 74% од советничките сметаат дека Законот за еднакви можности придонесува за зајакнување на родовата еднаквост, додека само 63% од советниците го делат овој став. Иако статистички незначително, ова сугерира дека е поголема веројатноста кај советничките да го сфатат влијанието на законот како позитивно. Сепак, забележливо е дека значителен процент од советниците (23%) се несигурни за ефикасноста на законот, додека само 13% од советничките се слично несигурни.

Дали Законот за еднакви можности придонесува за унапредување на родовата еднаквост?



Слика 23: Перцепција на влијанието на Законот за еднакви можности во унапредувањето на родовата еднаквост, според род.

Во текот на интервјуата беше откриено дека советниците имаат ограничено познавање на Законот за еднакви можности. И покрај тоа, мнозинството од нив беа на ставот дека законодавството служи како значајно средство за унапредување на родовата еднаквост, но и дека само законот не е доволен за постигнување родова еднаквост. Ова чувство сугерира дека и покрај постоење законски одредби кои ги поддржуваат еднаквите можности за жените, вистинското спроведување на овие политики често е оптоварено со тешкотии и недостатоци.

„Ќе бидам искрен, немам големо разбирање од Законот за еднакви можности. Но, од она што го разбираам, постоењето закони за промовирање на родовата еднаквост е една работа, но да се осигураме дека тие се спроведуваат ефективно е друго. Не е доволно само да имаме закони, треба активно да работиме кон тоа да се обезбеди жените да имаат еднакви можности и поддршка за да успеат.“ – Претставничка

ДАЛИ СЕ СМЕНИЛО НЕШТО?

Во согласност со наодите од 2023 година, студијата од 2015 година покажа дека мнозинството советници веруваат дека Законот за еднакви можности ја поттикнал родовата еднаквост од неговото донесување. Сепак, за разлика од сегашната ситуација, во 2015 година немаше забележителни родови разлики во оцените на советниците за ефективност на законот.

Вклучување на жените во политиката

Податоците покажуваат дека значителен дел од советниците мажи – приближно една третина (32%) – до одреден степен имаат став дека жените не треба да се вклучуваат во политиката, што е многу загрижувачко. Иако ова чувство е помалку застапено кај советничките, значаен дел – околу 10% – исто така имаат сличен став. Можните објаснувања за оваа родова нееднаквост би можеле да вклучат вкоренети родови стереотипи и културолошки ставови, според кои на политиката се гледа како на машки домен, како и недостаток на женски примери во политиката (Слика 24).

Наодите во однос на верувањето меѓу советниците дека жените не треба да се занимаваат со политика откриваат интересни обрасци кога се анализираат според возрастна група. Кај советниците на возраст од 18 до 29 години, 18% сметаат до одреден степен дека жените не треба да се занимаваат со политика. Овој процент се зголемува на 24% за оние на возраст од 30 до 39 години и 20% за оние на возраст од 40 до 49 години. Меѓутоа, процентот значително се намалува на 10% за советниците на возраст од 50 до 59 години, а потоа повторно се зголемува на 36% кај оние на возраст од 60 до 69 години.

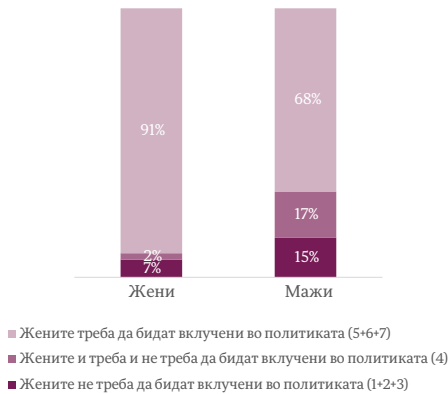
Едно потенцијално објаснување за овој тренд би можело да биде поврзано со генерациските ставови кон родовите улоги и учеството на жените во јавниот живот. Можно е кај постарите советници, кои можеби растеле во време кога биле позастапени традиционалните родови улоги, да е помала веројатноста да сметаат дека жените имаат улога во политиката. Спротивно на тоа, помладите советници можеби се социјализирани во време кога родовата еднаквост и зајакнувањето на жените беа понагласени, што довело до помали стапки на спротивставување на вклученоста на жените во политиката. Сепак, забележливо е дека дури и кај најмладата возрастна група, некои советници сè уште имаат ставови дека жените

не треба да се занимаваат со политика. Друг фактор што би можел да придонесе за овие убедувања е согледаната закана за машката моќ и привилегии што може да се поврзат со зголемената застапеност на жените во политиката. Некои поединци може да чувствуваат дека нивните сопствени можности или статус би можеле да бидат поткопани од родово-урамнотежен политички пејзаж.

Понатаму, кога се разговара за причините за недоволната застапеност на жените на градоначалнички позиции, советниците и советничките покажуваат значително различни ставови. Машките советници често го припишуваат недостатокот на женска застапеност на наводниот недостаток на амбиција (16%) или интерес (15%) од страна на жените, додека советничките почесто укажуваат на системските бариери, како што се традиционалните општествени ставови (29%) и недостатокот на поддршка од политичките партии (17%), особено во отсуство на квоти (Слика 25).

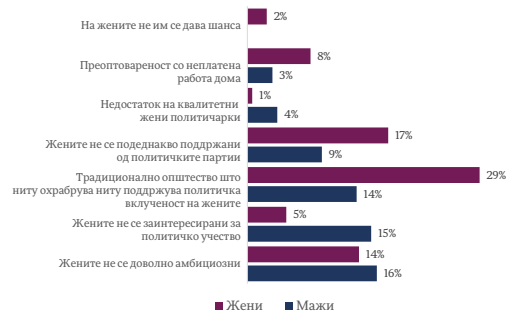
Наодот дека советниците и советничките ја припишуваат недоволната застапеност на жените на градоначалнички позиции на различни фактори може да се објасни со повеќе причини. Еден фактор е родовата пристрасност, што може да ги наведе советниците да претпостават дека жените немаат амбиција или интерес за политика. Советничките, пак, можеби имаат подиректно искуство со системските бариери, како што се општествени ставови и недостаток на поддршка од политичките партии, што поверојатно ќе го посочат како објаснување за недостатокот на женска застапеност. Дополнително, мажите и жените може да имаат различни перспективи за тоа што претставува бариера за политичкото претставување на жените и тие може да користат јазик што ги одразува родовите стереотипи и предрасуди. Решавањето на овие фактори е од клучно значење за постигнување поголема родова еднаквост во политичкото претставување.

Според вашето мислење, до кој степен треба жените да бидат вклучени во политиката?



Слика 24: Ставови за вклученоста на жените во политиката, според род

Која е причината за малиот број градоначалнички?



Слика 25: Воочени причини за малиот број на градоначалнички, според род

ДАЛИ СЕ СМЕНИЛО НЕШТО?

За разлика од резултатите од 2023 година, помал дел од машките советници во 2015 година имале идеја дека учеството на жените во политиката треба да биде ограничено до одреден степен (19%). Како и да е, тенденцијата недоволната застапеност на жените во политиката да се припише на нивниот наведен недостаток на интерес и/или амбиција опстојува во текот на двете години, при што повеќето машки советници го поддржуваат овој став, додека нивните колешки ги посочија политичките партии во кои доминираат мажи како главна пречка за искачувањето на жените до политичката моќ, што ја одразува неподготвеноста да се откажат од својот авторитет и да се здобијат со доверба во женското лидерство.

Наодите беа слични и меѓу анкетираниите советници. Советниците кои беа интервјуирани изразија различни перцепции за родовата еднаквост и во земјата и во политиката. Конкретно, советничките често ја пренесуваа идејата дека сегашниот

наротив за родовата еднаквост во општеството и политиката не е поддржан со конкретни активности за подобрување на статусот на жените.

Интересно е што и покрај јавните декларации за поддршка за родовата еднаквост во политиката, советничките кои беа интервјуирани изјавија дека огромно мнозинство од оние што одлучуваат во политичките партии се мажи. Оваа динамика на моќ може да придонесе за опстојување на родовата нееднаквост во политиката, бидејќи машките носители на одлуки можеби нема да стават приоритет на поддршката и унапредувањето на жените во нивните партии. Системот на квоти е наведен како механизам кој обезбедува кандидатките да добијат поддршка од нивните партии за да се кандидираат, иако тоа може да се сфати како форма на токенизам³⁶, а не како вистинска поддршка за учеството на жените во политиката.

„Жените може да избегнуваат да се кандидираат за политички позиции затоа што се обесхрабени од нивната околина и семејството, и затоа што можеби немаат самодоверба и се сомневаат во своите способности да се справат со обврските.“ – Претставник

„Верувам во родовата еднаквост, што значи дека мажите и жените треба да бидат подеднакво третирали на работа без никакви скратени постапки или посебен третман. На почетокот не поддржував квоти за жени затоа што ми изгледаше како одење преку ред, но откако бев сведок како функционираат политичките партии, сфатив дека без квоти можеби нема да има кандидатки. Мислам дека зборуваме многу за родовата еднаквост, но не правиме доволно во врска со тоа. Многу жени не се подготвени да ги искористат можностите во политиката и не сакаат дополнителен притисок, мислејќи дека нема да бидат нападнати.

³⁶ Политика или практика што е во главно симболична и подразбира обид да се исполнат сопствените обврски во поглед на утврдените цели, како доброволните или задолжителните родови квоти, со ограничени напори или гестови, особено кон малцинските групи и жените, на начин на кој нема да се смени моќта во која доминира мажот, и/или организациските услови. Европски Институт за Родова Еднаквост. Токенизам. Во Речник и тезаурус за родова еднаквост. Последно пристапено на 06.09.2023, <https://eige.europa>.

За работите да се променат, жените во политиката треба да ја потврдат својата еднаквост и да не подлегнуваат на притисокот, како на пример да кажат дека треба да брзаат дома за да се грижат за своите деца. Мажите никогаш не би го кажале тоа. Потребна е храброст да се направи ова, бидејќи тоа може да се смета како закана во очите на мажите или да не е поддржано од јавноста.“ – Претставничка

„Недостигаат еднакви можности меѓу мажите и жените, а како жени мораме да работиме двојно повеќе за да бидеме видени како еднакви. На пример, се воздржуваме од дружење во пабови и склучување зделки таму, и наместо тоа избираме попрофесионални локации. Исто така, избегнуваме да пиеме за време на деловни разговори, бидејќи тоа може да ги замагли границите на професионализам и одговорност. Кога работиме со средствата на граѓаните, особено се грижиме и се осигуруваме дека нашите одлуки се мудри и внимателно обмислени. Сето ова значи дека треба да работиме многу повеќе од нашите машки колеги за да бидеме подеднакво ценети и почитувани во нашата работа.“ – Претставничка

Перспективите на машките советници често се врзани за нивните политички убедувања, при што кај конзервативците е поголема веројатноста да веруваат дека жените ги имаат истите можности како и мажите и дека самите жени не ги преземаат неопходните чекори за да успеат во политиката. Меѓутоа, кај оние од демократските и независните партии е поголема веројатноста да тврдат дека жените немаат исти можности како мажите. Советниците од албанска етничка припадност забележуваат дека Албанките можеби не се заинтересирани за политика поради културолошките норми што ги фаворизираат мажите на лидерски позиции.

„Улогата на градоначалник бара голема посветеност и потребно е да се биде надвор од дома подолг временски период. За жал, во нашето општество сè уште се очекува жените да се грижат за повеќето семејни обврски.“ – Претставник

Дополнително, советничките забележаа дека медиумите и пошироката јавност обично ги подложуваат жените во политиката на повисоки стандарди во однос

на нивните машки колеги. Тие изјавија дека од политичарките често се очекува да покажат квалитети, како што се емоционална интелигенција, сочувствување и негување, додека на мажите им се дава поголема слобода во нивниот стил на лидерство да бидат цврсти, наметливи, падури и груби. Понатаму, кај политичарките е поголема веројатноста да бидат ставени под лупа и да се сочат со критики во врска со нивниот изглед, тон на гласот и однесување, додека овие аспекти честопати не се ни забележуваат кога станува збор за политичарите. Како резултат на тоа, жените во политиката се чувствуваат како да мора да работат повеќе и да бидат подобри од нивните машки колеги за да бидат сфатени сериозно и да постигнат исто ниво на успех.

„Граѓаните полесно простуваат огромни грешки направени од просечни машки политичари, отколку мали грешки направени од одлични политичарки.“ – Претставничка

„За време на дискусија на одредена тема во централното претседателство ги споделив своите размислувања. Еден колега зборуваше по мене и го кажа речиси истото, но сите други што зборуваа потоа се согласија со него без да го признаат мојот придонес. Чувствував дека мојот придонес не беше сфатен сериозно затоа што сум жена. Верувам дека кога зборуваат жените, другите само го чекаат својот ред да зборуваат, додека мажите се слушаат повнимателно и се сметаат за покоректни. Ова однесување ме фрустрира.“ – Претставничка

Интервјуираните советници изјавија дека се забележува недостаток на женска солидарност во локалната политика. Советничките често се чувствуваат неподдржани од другите жени во политиката, а некои дури велат дека имаат чувство дека нивните планови и амбиции се саботирани од страна на нивните колешки. Овој недостаток на солидарност може да се припише на различни фактори, како што се конкуренцијата за ограничени ресурси и моќ, како и општественото условување што ги става жените едни наспроти други. Дополнително, советничките често се соочуваат со поголемо испитување и критики од нивните машки колеги, што доведува до чувство на изолација и недоверба. Отсуството на поддржувачка мрежа на колешки може да го попречи напредокот на советничките и да ја ограничи нивната способност да направат промени. Меѓутоа, некои советници забележуваат дека се прават напори да се

зголеми солидарноста меѓу жените во политиката, како што се програмите за менторство и настаните за вмрежување.

„Жените можат да бидат критични кон другите жени, што додава уште еден слој на сложеност.“ – Претставничка

„Фрустрирана сум од конфликтите меѓу жените во советот. Обесхрабрувачки е да се види дека наместо да се поддржуваат едни со други, некои жени се впуштаат во критики и натпреварување.“ – Претставничка

Големиот лош феминизам

И покрај покажувањето феминистички ставови и вредности, забележливо е дека повеќето интервјуирани советници се оградуваат од терминот „феминист“ кога се прашани директно. Всушност, се чини дека прашањето предизвикува непријатност и двоумење, при што некои советници дури и експлицитно негираат каква било поврзаност со феминизмот. Оваа реакција сугерира дека некои гледаат негативно на терминот „феминист“ и дека можеби има недостиг на разбирање на неговото вистинско значење.

„Верувам дека постојат различни видови феминизам. Кога е благ и контролиран, феминизмот може да биде позитивен. Меѓутоа, кога феминизмот се практикува на горчлив и бескрупулозен начин, каде што застапувањето на женските интереси станува екстремно, јас не прифаќам таков пристап.“ – Претставничка

„Не знам што е феминизам и не се сметам за феминист. Верувам само во личната одговорност да се залагам за правата на жените. Ги охрабрувам и поддржувам жените да прават што сакаат за себеси“ – Претставник

„Според мене, феминизмот се стреми кон тоа жените да станат супериорни во однос на мажите. Жените треба да се почитуваат, а нивните единствени квалитети и перспективи треба да се ценат. Тие имаат витална улога во создавањето подобра иднина за сите нас. Сепак, тоа не значи дека жените треба да се ставаат

во супериорна позиција во однос на мажите, тоа подразбира феминизмот.“ – Претставник

Неподготвеноста да се идентификуваат како феминисти може да произлезе од различни фактори, вклучително и перцепцијата на феминизмот како поделбена и агресивна идеологија која ги спротивставува мажите и жените. Ова гледиште често го пропагираат медиумите и поединци со антифеминистички агенди, кои ги прикажуваат феминистите како милитантни активисти што сакаат да ги сменат традиционалните родови улоги и да тврдат дека жените се супериорни. Како резултат на тоа, некои луѓе може да го избегнуваат терминот „феминист“ за да не бидат поврзани со ова погрешно претставување на феминизмот.

Друго можно објаснување е верувањето дека феминизмот се занимава исклучиво со женските прашања и со самото тоа ги исклучува мажите. Оваа гледна точка не ја препознава меѓусебната поврзаност на родовите прашања и како тие влијаат и врз мажите и врз жените. Таа, исто така, може да го одрази недостигот на разбирање на многуте начини на кои феминистичките принципи имаат корист и за мажите, како што е предизвикување на крутите родови улоги и промовирање на родовата еднаквост во сите сфери на животот.

Насилство во политиката

Искуство со различни видови насилство и видови добиена поддршка

Истражувањата постојано укажуваат на поголема веројатност советничките да бидат подложени на родово вознемирување отколку нивните машки колеги. Овој тип вознемирување може да има различни форми, вклучително и несакани прашања за нивниот личен живот, наметливи коментари за нивниот физички изглед, упорно и несоодветно зјапање, сексуално сугестивни шеги или забелешки и несоодветни покани за состанок (Слика 26).

Оваа разлика во искуството може да се должи на родовите стереотипи и предрасуди кои се длабоко вкоренети во нашата култура. Жените често се сметаат за негувателки и воспитувачки, а некои луѓе може да ги сметаат за помалку квалификувани или способни од мажите на лидерски улоги, вклучително и во политиката. Оваа пристрасност може да доведе до тоа жените да бидат подложени на поголемо испитување и критики, вклучително и малтретирање, бидејќи тие се обидуваат да го потврдат својот авторитет.

Анализирајќи ги податоците за родот на насилниците кои извршиле различни видови насилство врз советниците, станува јасно дека полот на насилникот варира во зависност од полот на советникот. За советниците, во 56% од инцидентите се вклучени и мажи и жени како сторители, додека 14% од инцидентите биле извршени само од мажи, а 30% наводно биле извршени само од жени. Од друга страна, кај советничките, најголемиот дел од инцидентите (55%) биле извршени од мажи, додека во 41% од инцидентите биле вклучени и мажи и жени, а само 3% од инцидентите биле извршени само од жени (Слика 27).

Податоците покажуваат дека иако кај мажите постои поголема веројатност да бидат сторители на насилство врз советничките, и жените се вклучени во значителен број инциденти. Од друга страна, машките советници се соочуваат со порамномерна распределба на сторителите, при што и мажите и жените се вклучени во повеќе од половина од инцидентите. Важно е да се напомене дека податоците не даваат информации за видот или тежината на извршеното насилство и потребни се дополнителни истражувања за целосно да се разбере динамиката на насилството врз советниците.

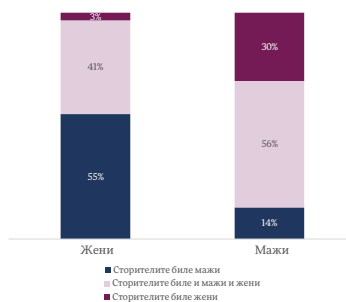
Искуство со различни видови

насилство



Слика 26: Искуство на советниците со насилство, според род.

Род на сторителите



Слика 27: Род на сторителите, според родот на советници.

Длабинските анкети со советничките откриваат загрижувачка тенденција да се минимизираат објективно опасните ситуации со кои се сретнале и во текот на политичките кампањи и по преземањето на функцијата. За разлика од нивните машки колеги, кои обично пријавуваат конфликти првенствено со членовите на спротивната партија, жените вклучени во локалната политика често се среќаваат со непријатни, па дури и опасни ситуации со членовите на нивната партија и на спротивставените партии. Ова сугерира дека жените може да се соочат со дополнителни предизвици во сопствената партија, каде што можеби немаат поддршка и заштита во соочувањето со потенцијалните закани за нивната безбедност и благосостојба. Перцепцијата кај советничките дека имаат лична одговорност да се бранат, без никакво очекување помош или заштита од раководството на партијата или од други субјекти, е вознемирувачки показател за динамиката на родовата моќ што продолжува да се провлекува низ политичките простори. Ова може да биде особено точно во ситуации кога има нерамнотежа на моќ во партиската структура, а жените може да чувствуваат дека немаат исто ниво на влијание или авторитет како нивните машки колеги. Ова може да создаде култура каде што жените чувствуваат дека од нив се очекува да бидат цврсти и самодоволни, без никакво очекување помош или заштита од партијата или од други субјекти.

„Не се чувствував небезбедно, дури и во напнати ситуации. Научив како да останам смирена и да ги смирувам потенцијалните конфликти. Кога работите стануваат напнати, треба да процените како да одговорите. Никогаш не сум почувствувала дека мојата безбедност е загрознена, иако имало моменти кога сум чувствуваала дека треба да се повлечам или да направам компромиси.“ – Претставничка

„Во вакви ситуации обично сум многу блага и ја задржувам ладнокрвноста. Не сакам да создавам сцена или да привлекувам внимание кон себеси. Во овој случај, неволји правеа само една или две лица, а не целата група. Чувствувајќи дека можам сама да се справам со ситуацијата, без да вклучувам некој друг.“ – Претставничка

Советничките во некои области пријавија дека добиваат закани на социјалните мрежи, но многумина сметаат дека полицијата не е во состојба соодветно да го реши проблемот. И покрај поднесувањето извештаи и барањето помош од органите на прогонот, тие сметаат дека не се прави доволно за да се заштитат. Некои дури изјавија дека чувствуваат дека полицијата ја отфрла нивната загриженост и не ги сфаќа сериозно заканите. Овој воочен недостаток на поддршка од властите може да направи советничките да се чувствуваат ранливи и маргинализирани, со малку опции за барање помош.

„Се чувствувајќи небезбедно кога ме следеа и добивав закани за киднапирање и убиство, што го пријавив во МВР. За жал, случајот не беше решен, а профилот на социјалните мрежи што ги испрати заканувачките пораки беше едноставно блокирана.“ – Претставничка

„Во нашата земја, нивото на заштита на јавните личности е многу ниско, а како жена се чувствувајќи особено ранлива кога добивав закани на социјалните мрежи што ме натераа да се плашам за својата безбедност и благосостојба. Иако не се чувствувајќи безбедна, верувајќи дека пријавувањето на заканите ќе биде залудно поради недостатокот на соодветна заштита и поддршка.“ – Претставничка

Понатаму, може да постои чувство на стигма поврзано со известувањето за такви инциденти, особено ако тие вклучуваат членови на истата партија. Советничките можеби сметаат дека известувањето за такви инциденти може лошо да се одрази на партијата и да им наштети на нивните можности за политичка кариера. Дополнително, жените може да чувствуваат дека пријавувањето такви инциденти може да се смета за знак на слабост или ранливост, што дополнително може да ги попречи нивните изгледи во високо конкурентната политичка средина.

„Во текот на мојата прва недела како советничка добив закани поврзани со мојата работа. Оние кои ги упатуваа закани рекоа дека ќе бидам избркана, а ја спомнаа и работата на татко ми. Бев многу загрижена и вознемирена од овие закани, но не знаев кому да ги пријавам или дали тоа ќе направи разлика. По некое време, закани престанаа сами од себе.“ – Претставничка

„Добивам постојани закани, но кога се обидувам да преземам нешто, ми велат дека ништо не може да се направи додека нешто навистина не се случи. Се чувствувам како да нема поддршка за мене, и дека ако закани беа упатени кон маж, тие ќе беа сфатени посериозно. Не видов никаква јавна осуда или акција од надлежните органи. Тоа е фрустрирачки и обесхрабрувачки и ме тера да се запрашам како другите жени можат да се охрабрат да истапат ако нема последици за оние кои ни се закануваат.“ – Претставничка

ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

Клучни наоди

Демографија

- Значителен дел од советниците се на возраст под 50 години, при што 75% спаѓаат во оваа категорија. Поголема е веројатноста жените да станат советнички по навршување на 50 години отколку мажите.
- Жените кои служат во советите се значително повисоко образовани од нивните машки колеги, при што 89% од советничките имаат високо образование или повисоко во споредба со 72% од машките советници.
- Нема значителна разлика во брачниот статус на советниците и советничките, при што 76% од советниците се во брак. Сепак, помалку жени со деца на предучилишна возраст се вклучени во локалната политика во однос на мажи со деца на иста возраст, што укажува на дополнителни пречки за жените-политичарки.
- И советниците и советничките имаат подеднаква веројатност да имаат вработени партнери, но на работниот статус на сопругниците на машките советници може да влијае членството во партијата.
- Советничките имаат поблиски односи со политичките функционери во споредба со нивните машки колеги, а предноста од семејните врски со етаблирани политички фигури е позначајна за советничките отколку за советниците.
- И покрај тоа што повеќето советници се вработени, постојат значителни родови разлики во распределбата на вработеноста низ јавната администрација и претпријатијата во приватна сопственост, при што советничките се претежно вработени во јавната администрација.

Почетоците

- Одлуката на советниците да станат кандидат беше првенствено заедничка одлука со политичката партија што ги поддржа, без значителни разлики врз основа на родот, возраста, образовното потекло или политичката партија. Загрижувачки 33% од советниците изјавија дека немале претходни сознанија за нивната номинација за кандидатура.
- Најзначајниот мотиватор за кандидатура за советници е довербата во нивната способност да придонесат за подобрување на условите за живот во нивната општина, при што и мажите и жените го делат ова чувство. Желбата да се промени сегашната состојба на општината беше вториот најчест мотиватор, при што мажите малку почесто од жените ја изразуваат оваа мотивација.
- Кај мажите беше малку поголема веројатноста да пријават неутрална реакција на нивната номинација, додека жените имаа поголема веројатност да изразат силно чувство на одговорност поврзано со улогата.
- Поверојатно е жените да добиваат предупредувања од нивното потесно семејство за потенцијалните последици од ангажирањето во политичка активност и изразуваат загриженост поради намалувањето на времето посветено на семејните работи. Беше поголема веројатноста советничките да пријават порамноправна поделба на неплатен труд во домаќинството по нивното назначување, додека ниту еден маж не спомна какви било промени во неговите домашни обврски.
- Поголем процент мажи отколку жени добија целосна поддршка од нивните политички партии кога се кандидираа за функцијата. Во меѓувреме, поголем дел жени во споредба со мажи доживеале мешани реакции. Постојат родови разлики во нивото и видот на поддршката што ја добиваат од политичките партии кога се кандидираат за функцијата.

Политичка кариера

- Од жените генерално се бара да имаат подолг мандат од мажите за да обезбедат советничка позиција во првата деценија од нивното партиско членство. На жените често им е потребно минимум од 10 до 15 години активно учество пред да бидат земени предвид, додека мажите имаат полесен пат кон обезбедување советничка позиција во првата деценија од нивното партиско членство.

- Машките советници почесто се наоѓаат на претседателски позиции во нивните партии, додека нивните колешки обично заземаат разни други членски улоги во партиските тела. Поголема е веројатноста мажите да заземат позиции на моќ, како на пример претседател на локалната организациска единица, при што 67% од лицата во оваа улога се мажи. Помали се шансите жените да членуваат во такви партиски тела, при што само една третина (33%) од лицата во оваа улога се жени.
- Советничките покажуваат повисоки аспирации за постигнување натамошен политички ангажман на позиции каде што има квоти за родова застапеност (советници и пратеници), за разлика од машките советници. Ова укажува дека советничките обично имаат поголеми аспирации таму каде што е обезбедено нивното учество.
- Машките советници покажуваат поголема самоувереност кога ја оценуваат својата работа во споредба со нивните колешки. Поточно, 64% од советниците сметаат дека се во првите 15% од советниците, додека само 52% од советничките имаат слично верување.
- Советничките се чувствуваат повлијателни од нивните машки колеги, при што 74% сметаат дека имаат влијание врз донесувањето одлуки, наспроти 62% од машките советници.
- Советниците со високообразовни квалификации имаат поголема веројатност да почувствуваат дека имаат влијание врз одлуките што ги носи советот. Највлијателни се чувствуваат советниците со магистерски студии, при што 73% сметаат дека имаат влијание, додека советниците со завршен колеџ или средно стручно образование се чувствуваат помалку влијателни.
- Советниците често им даваат приоритет на инфраструктурните подобрувања, додека советничките ставаат поголем акцент на проектите поврзани со грижата и традиционалните улоги на жените во општеството, како што се грижата за децата, образованието и поддршката за ранливите групи.
- Советничките почесто ѝ даваат приоритет на родовата еднаквост како локална заложба отколку советниците.

Ставови за родова еднаквост

- Мнозинството советници (71%) во Северна Македонија чувствуваат лична одговорност да ја унапредат родовата еднаквост, но значителен дел (12% од жените и 15% од мажите) не ја чувствуваат оваа одговорност.

- Советниците со повисоко ниво на образование и советниците од постарите возрасни групи имаат поголема веројатност да веруваат дека имаат лична одговорност за унапредување на родовата еднаквост.
- Машките советници покажуваат релативно повисоко ниво на оптимизам во споредба со нивните колешки во однос на тоа колку време ѝ треба на земјата да постигне родова еднаквост.
- Мнозинството советници го сметаат Законот за еднакви можности за ефикасен инструмент за унапредување на родовата еднаквост.
- Чувството дека само Законот е недоволен за да се постигне родова еднаквост сугерира дека и покрај постоењето на законски одредби што ги поддржуваат еднаквите можности за жените, вистинската имплементација на овие политики често е оптоварена со тешкотии и недостатоци.
- Околу една третина од советниците сметаат дека жените не треба да се вклучуваат во политиката, додека 10% од советничките го имаат истиот став, што укажува дека за овој диспарат можеби придонесуваат родовите стереотипи и недостатокот на женски примери во политиката.
- Советниците често го припишуваат недостигот од женска застапеност на градоначалничките позиции на наводниот недостаток на амбиција или интерес од страна на жените, додека советничките укажуваат на системски бариери, како што се традиционалните општествени ставови и недостатокот на поддршка од политичките партии.
- И покрај јавните декларации за поддршка на родовата еднаквост во политиката, советничките известуваат дека огромно мнозинство на носители на одлуки во политичките партии се мажи, што може да придонесе за опстојување на родовата нееднаквост во политиката.
- Медиумите и пошироката јавност ги подложуваат жените во политиката на повисоки стандарди од нивните машки колеги, а жените во политиката чувствуваат дека треба да работат повеќе и да бидат подобри од нивните машки колеги за да го постигнат истото ниво на успех.
- Голем број анкетирани советнички се оградуваат од терминот „феминист“, потенцијално поради негативните погрешни перцепции на терминот како разделувачка и агресивна идеологија што ги спротивставува мажите и жените.

Насилството во политиката

- Кај советничките е поголема веројатноста да доживеат родово вознемирување во однос на нивните машки колеги.
- Родот на насилниците кои вршат насилство врз советниците варира во зависност од родот на советниците, при што е поверојатно мажи да се сторители на насилство врз советнички.
- Длабинските анкети со советничките откриваат загрижувачка тенденција да се минимизираат опасните ситуации со кои се среќаваат, а жените може да се соочат со дополнителни предизвици во нивните партии, каде што може да немаат поддршка и заштита во соочувањето со потенцијалните закани по нивната безбедност и благосостојба.
- Жените може да почувствуваат чувство на стигма поврзано со пријавувањето такви инциденти, верувајќи дека тоа може да им наштети на нивните изгледи за политичка кариера и да се смета за знак на слабост или ранливост.

Препораки

Врз основа на наодите од овој извештај, можеме да заклучиме дека учеството на жените во политиката може и треба дополнително да се развива преку политики, но и преку вклучување на клучните заинтересирани страни. Така, ги препорачуваме следниве активности што треба да ги преземат заинтересираните страни:

Јавни политики и законодавство

- Натамошно зајакнување на законодавната рамка за родова еднаквост и инвестирање во капацитетите на владините агенции во спроведувањето на клучните политики поврзани со родовата еднаквост.
- Промени на сегашните родови квоти преку подобрување на рамката и вклучување на квоти за позиции во извршните гранки на власта и наложување на пристап „педесет-педесет“ за репрезентативни позиции (50% за мажи и 50% за жени). Овие промени може да влијаат и врз Законот за политички партии, имајќи предвид дека самите политички партии се финансираат од државниот буџет, со што се создава подобра рамка за учество на жените во политичките партии.
- Проширување на овластувањата на комисијата за родова еднаквост и на локално и на национално ниво, преку обезбедување дополнително

финансирање и зајакнување на јавните тела кои работат на родовата еднаквост.

- Централизирано собирање на полого поделени податоци кога станува збор за учеството на жените во политичките процеси во земјата, вклучително и одсивот на гласачите на избори.
- Создавање работна група за родово засновано насилство која ги следи и гони сторителите на родово засновано насилство пред, за време и по политичките кампањи.

Политички партии

- Создавање внатрешни политики и комисии за санкционирање на родово засновано насилство, дискриминација и јавни напади врз жените. Политичките партии треба да имаат интерни процедури за исклучување на сторителите на ваквите дејства и да го условуваат членството на партиските членови со почитување на вредностите и стандардите на политичките партии.
- Поголемо вклучување на жените во клучните извршни и претставнички структури на политичките партии и вклучување внатрешни квоти за клучните позиции во политичката партија.
- Инвестирање во родово сензитивна обука за членовите на политичките партии, како и соработка со ГО кои работат на родово еднаквост во земјата.
- Давање поголема финансиска поддршка, финансиска слобода и програмска поддршка на активностите од жените во политичките партии.
- Создавање поволна средина за жени со деца, обезбедување згрижување на децата на жените за време на работата на комисиите и извршните тела на нивната партија.
- Редизајнирање на процесот за членство во политичка партија и ревизија на постојните политики кои го ограничуваат учеството на жените во клучните области.

Лично ниво

- Политичарките треба да ги интензивираат своите напори да регрутираат други жени и да создадат безбедна и поддржувачка работна средина за учество на жените во политиката. Жените на лидерски позиции во партиите треба свесно да работат на понатамошно регрутирање на повеќе жени и да

се обидат да влијаат врз своите машки колеги да го сторат истото.

- Вклучување на мажите во агендата за родова еднаквост и свесна работа во насока на поддршка на оние кои веќе го препознале родовиот јаз и веруваат во каузата.
- Идентификување и мобилизирање на факторите за промена меѓу сите страни за прашања поврзани со родовата еднаквост или прашања што можат да придонесат за паритет, како и градење солидарност со нив, ќе биде од клучно значење и може да биде поттик за промени.

Граѓански организации

- Продолжување со притисокот за промена на политиката и законодавството, врз основа на докази, заради постигнување родова еднаквост во сите делови од општеството.
- Женските организации остануваат центар за идните женски лидери и треба да продолжат да даваат приоритет на зајакнувањето на жените и постигнувањето паритет во одлучувањето.
- Редовно следење на имплементацијата на политиките и законските обврски што се однесуваат на родовата еднаквост и континуиран притисок за затворање на јазовите.
- Креирање и поддржување услуги, политики и законодавство што ќе им овозможат на жените целосно да учествуваат во јавните и политичките активности.
- Кампањи за промовирање на жените лидери и поттикнување на младите жени да влезат во политиката, преку создавање безбеден простор во јавноста.
- Поставување структури за поддршка на младите жени и мажи кои поддржуваат акции за родова еднаквост.
- Инвестирање во позитивни образовни кампањи и кампањи за подигање на јавната свест за борба против опасни и штетни антифеминистички пораки кои се навлезени во секој дел од општеството и очигледно се широко распространети дури и меѓу политичарите.

БИБЛИОГРАФИЈА

European Neighborhood Policy and Enlargement Negotiations (DG NEAR). (2022). Извештај за Северна Македонија 2022

Влада на Северна Македонија. (2021). Изборен законик на Северна Македонија.

Парламентарен институт на Собранието на Северна Македонија. (2023). Квантификација на родова чувствителност на парламентот со фокус на законодавниот период од 2020-2024 и 2016-2020

Реактор – истражување во акција во име на UNICEF. (2020). Искуства и ставови за учење од далечина

Реактор – истражување во акција. (2015). Жени во политиката: Патот до политички функции и влијанието на локално ниво во Македонија

Реактор – истражување во акција. (2019). Родово базирана дискриминација и работни односи во Северна Македонија

Реактор – истражување во акција. (2021). Мажите и грижата (МИГ): Грижлив маскулинитет во Северна Македонија – Национален извештај

Реактор – истражување во акција. (2022). Родово базирана дискриминација и работнички права во Северна Македонија

Реактор – истражување во акција. (2022). Родова статистика и вклучување на родовата перспектива во статистичкиот систем на Северна Македонија

Реактор – истражување во акција. (2022). Родова статистика и вклучување на родовата перспектива во статистичкиот систем на Северна Македонија

Државен завод за статистика. (2014/2015). Анкета за користењето на времето

Државен завод за статистика. (2022). Вкупно резидентно население, домаќинства и станови во Република Северна Македонија, Попис 2021

Support to Electoral Reforms IFES. (2021). Women's participation in political processes in North Macedonia: A mixed picture for gender equality in the context of the 2021 local elections

UN Women. (Ажурирано во 2023). Facts and figures: Women's leadership and political participation

Westminster Foundation for Democracy. (2020). Youth Political Absence: Analysis of the position of young people in the parliamentary elections of 2020