

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“

Филозофски факултет - Скопје



- Институт за социологија -

ПОСЛЕДИПЛОМСКИ МАГИСТЕРСКИ СТУДИИ

„ЕВРОПСКИ СТУДИИ ЗА ИНТЕГРАЦИЈА“

Магистерски труд:

**ПОЛИТИКАТА НА РОДОВА ИНТЕГРАЦИЈА (GENDER
MAINSTREAMING) КАКО ТЕМЕЛНА ВРЕДНОСТ
НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА И НА МАКЕДОНИЈА**

ментор:

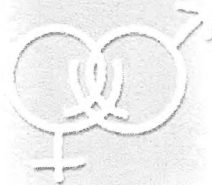
проф. д-р Милева Ѓуровска

кандидат:

Маја Манчевска

индекс бр. 2606/08

Скопје, 2011



СОДРЖИНА

1. ВОВЕД	5
2. РОДОВА ИНТЕГРАЦИЈА ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА	13
2.1. Дефиниција на поимот родова еднаквост	13
2.2. Дефиниција на терминот <i>родов меинстриминг</i>	18
2.3. Историски развој	21
2.4. Правата на жените во политичката агенда	24
2.4.1. Присуство на жени во парламентите на светско ниво ..	28
2.4.2. Местото на жената во системот на безбедност	29
2.5. Борба за родова еднаквост во бизнисот	30
2.5.1. Дали се мажите подобри претприемачи од жените?	34
2.6. Кампања за еднаква плата на жените и мажите	35
2.7. Подолги породилни отсуства за жените	42
2.7.1. Европскиот суд на правдата во заштита на жените	43
2.8. Во пензија на иста возраст	46
2.9. Насилството против жената во Европската унија	48
2.10. Влијание на родовите стереотипи врз изборот на професија .	51
2.10.1. Родовите стереотипи во образованието	52
2.10.2. Стереотипите создаваат полова поделба на трудот	53
2.11. Родовата интеграција во политиките за вработување	54
2.11.1. Политики на активен пазар на трудот	57
2.11.2. Политики на плата и на кариера	58
2.11.3. Политики за социјална инклузија и заштита	60
2.11.4. Политики на помирување	61

2.12.	Родово буџетирање	62
3.	ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА ЗА РОДОВА ИНТЕГРАЦИЈА	65
3.1.	Конвенција на Организацијата на Обединети нации	67
3.2.	Повелба за човекови права на Совет на Европа	70
3.3.	Законодавството на Европска унија за родова интеграција	71
3.3.1.	Директиви на Европската унија за еднаков третман	72
3.3.2.	Европска конвенција за човекови права	75
3.3.3.	Европска социјална повелба	76
3.3.4.	Позитивна дискриминација	76
3.3.5.	Повелба за рамноправност во локалните заедници	77
3.3.6.	Прирачници	78
3.3.7.	Европски институт за родова еднаквост	79
3.3.8.	Да ја направиме родовата еднаквост реалност	81
3.3.9.	Европски практики	82
3.3.10.	Анализа и заклучни согледувања	84
3.4.	Феминизам - почетоци и причини	85
3.4.1.	Втор бран	88
3.4.2.	Феминизмот во постмодерната	89
4.	РОДОВА ИНТЕГРАЦИЈА ВО МАКЕДОНИЈА	91
4.1.	Законска регулатива	91
4.1.1.	Мерки за промоција на концептот на родова еднаквост	92
4.1.2.	Национален план за акција за родова рамноправност ..	95
4.1.3.	Закон за еднакви можности на жените и мажите	98
4.1.4.	Родово буџетирање	98
4.2.	Жените и нивната положба на пазарот на трудот	99
4.3.	Македонската жена во власта	109
4.4.	Жените во образованието	116
4.5.	Надминување на стереотипите	119
4.5.1.	Родова дискриминација и преку сообраќаен режим	123
4.5.2.	Невладини организации	125
4.5.3.	Меѓународни организации	126
4.5.4.	Работодавачи	126
4.5.5.	Синдикат	127

4.5.6.	Медиуми	127
4.5.7.	Жените и мировните активности	129
4.6.	Социјалната заштита за родова интеграција	130
4.6.1.	Породилно отсуство	131
4.6.2.	Жените и насилството	132
4.6.3.	Трговија со жени	134
4.6.4.	Пензии	135
4.7.	Анализа и препораки	136
4.7.1.	Проекти за зајакнување на родовата рамноправност .	139
5.	ЗАКЛУЧОК	143
6.	БИБЛИОГРАФИЈА	149



1. ВОВЕД

Политиката на родова интеграција (gender mainstreaming) денес е официјална политика на многу развиени земји, особено во Западна Европа, но и на меѓународните организации како што се УНДП и Светската банка, се разбира покрај Европската унија, а исто така, се воведува на голема врата и во Република Македонија.

Родовата еднаквост се смета за основно фундаментално право, заедничка вредност на Европската унија и неопходен услов за постигнување на целите на ЕУ за економски раст, вработување и социјална кохезија. Овие цели можат да се постигнат преку родовата интеграција, која претставува една од главните предизвици за Унијата. Преку родовата интеграција, всушност, се влијае позитивно врз вклучувањето на жените во општеството, се зголемува вработеноста на жените, односно се подобрува состојбата на жените на пазарот на трудот и се елиминира родовиот јаз, со што на посреден начин се подобрува и квалитетот на животот во целата заедница.¹

Иако сè уште постојат нееднаквости, Европската унија има направено значителен напредок во текот на последните децении во остварувањето на рамноправноста меѓу жените и мажите. Ова се должи главно благодарение на политиката на родова интеграција прифатена од повеќето европски држави под терминот *родов меинстриминг* (gender mainstreaming), која се спроведува преку законодавството за еднаков третман и други конкретни мерки за унапредување на жените.

Родовата интеграција е иновативен концепт, кој опфаќа многу повеќе отколку „традиционалната“ политика на еднакви можности. Европската комисија ја усвои родовата интеграција, не како замена за политиката на еднакви можности, туку како нејзино дополнување. Тоа значи дека родовата интеграција (gender mainstreaming) ги вклучува напорите за промовирање на родовата еднаквост, а при тоа и ги мобилизира сите општи политики и спроведува одредени конкретни мерки за остварување на родовата еднаквост.

¹ *Manual for gender mainstreaming: employment, social inclusion and social protection policies.* Luxembourg: European Commission, 2008.

Приближувањето кон целта за постигнување вистинска родова рамноправност и елиминирање на постојните нееднаквости многу често значи да се работи различно со жените и со мажите и да се признае дека мажите и жените често имаат различни потреби и приоритети, се соочуваат со различни пречки, имаат различни аспирации и придонесуваат кон развојот на различни начини.

Во овој контекст се смета дека жените ќе издејствуваат рамноправност кога ќе можат да работат во свое име, со силен глас за да обезбедат нивните гледишта да бидат слушнати и земени предвид. Тоа значи, унапредување на вклученоста на жените како и на мажите во консултациите и во донесувањето одлуки на сите нивоа.

Целосното овозможување на еднаквите можности за сите граѓани и вклучувањето на родовата рамноправност во главните текови, политики и практики, ќе овозможат исполнување на целосниот капацитет и потенцијал на секој поединец во сите сфери на општествениот живот, со што од друга страна ќе се обезбеди праведно, прогресивно и ефикасно општество.

Во таа насока Европската комисија изготви Стратегија за еднаквост меѓу жените и мажите за периодот 2010 - 2015 година ², која беше усвоена на 21-ви септември 2010 година и ја спроведува преку работната програма за родова рамноправност. Европската комисија, исто така, го следи и спроведувањето на конкретните иницијативи, но пред сè интеграцијата на рамноправноста меѓу жените и мажите во сите политики на Европската унија засегнати со *родовиот меинстриминг*, кој стана главен белег на работата на Унијата за промовирање на родовата рамноправност.

Стратегијата содржи насоки за еднаква економска независност на жените и мажите, еднаква плата за работа со еднаква вредност, еднаквост во донесувањето одлуки, достоинство, интегритет и крај на насилството врз родова основа, промовирање на родовата еднаквост надвор од Европската унија, како и некои хоризонтални прашања, како родовите улоги, законодавството и алатките за управување. Поконкретно Стратегијата ги поттикнува земјите-членки:

² *Strategy for equality between women and men (2010-2015)*: Luxemburg: European Commission, 2011.

- да го промовираат вработувањето на жените, да се намали родовиот јаз и да се разгледа прашањето како да се направи системот за социјална грижа поблагодонеконет кон потребите на вработените жени
- да усвојат мерки, со кои се промовира рамнотежата меѓу работата од една, и приватниот и семејниот живот за сите, од друга страна (таканаречените „цели од Барселона“ во детската заштита, заштитата на други зависни лица, промоцијата на родителско отсуство)
- да се зајакне владеењето преку родова интеграција, особено преку охрабрување на земјите-членки да ја вклучат родовата еднаквост во своите национални реформски програми.

Европската комисија побара од земјите-членки не само да се вклучат во промоција на родовата еднаквост, туку и да воведат систематска политика за родова интеграција и редовно да известуваат за нејзиното спроведување, со цел да заживее перспективата на родовата рамноправност од Лисабонската стратегија, во согласност со политичките определби од двата клучни договори врз кои се заснова Европска унија, односно Договорот за Европска унија (Договорот од Мастрихт, којшто е во сила од 1993 година) и Договорот за функционирање на Европската унија (Договорот од Рим, којшто е во сила од 1958 година). За таа цел, Европската комисија дури формира и мониторинг систем на родовата интеграција, па дури отиде и до таму што подготви соодветни прирачници за актерите вклучени во процесот на *родов меинстриминг* како поддршка и помош на земјите-членки на патот кон подобро интегрирање на родовата еднаквост во нивните национални реформски програми.

Овие прирачници се изготвени врз основа на извештаите на група експерти за родова дискриминација, за социјално вклучување (инклузија) и за вработување, како и надворешни експерти на Европската комисија за родовите прашања. Ваквите мерки покрај извештаите и анализите на состојбите со родовата интеграција, пред сè во областа на вработувањето, меѓу другото, имаат за цел да посочат конкретни примери на *родов меинстриминг* спроведувани во текот на последните неколку години во 30 земји.

Тоа покажува дека европските земји веќе имаат преземено иницијативи, кои се исклучително вредни од аспект на родовата еднаквост. Во исто време, тоа

покажува дека родовата интеграција е долгорочен процес и сè уште се наоѓа во почетна фаза.

Токму затоа, освен што нуди компаративен осврт на состојбите со родовата рамноправност во земјите-членки на Европската унија со оние во Република Македонија, овој труд е создаден со цел и надеж дека ќе предизвика посериозно внимание, како меѓу креаторите на социјалната политика, така и меѓу сите фактори, кои ја администрираат, истражуваат, или ги користат услугите од социјалната политика, пред сè, се разбира оние што се однесуваат на родовата интеграција. Трудот има посебна цел да даде значителен придонес во промовирањето и што поширокото прифаќање на терминот *родов меинстриминг* во Македонија еднакво колку што е прифатен и во Европската унија, па и во целата меѓународна заедница.

Со ова истражување, исто така, се покренува уште едно суштинско прашање што е испреплетено со предметот на истражување, а тоа е „како политиката на родовата интеграција се спроведува во практиката?“.

Во првиот дел на анализата се направи обид да се дефинира потребата од промовирањето на еднаквоста меѓу жените и мажите, односно родовата интеграција под името *родов меинстриминг* како една од основните темелни вредности на Европската унија опфатена со Договорот од Амстердам (1997 година), од кога не само што се вложуваат огромни напори за промена на положбата на жената во сите домени на општеството и за градење меѓусебен партнерски однос со мажите, туку стана и обврска на Унијата да ја промовира родовата еднаквост во сите свои задачи и активности. Дотолку повеќе што родовата интеграција доби фантастична поддршка и ја прифатија сите земји-членки на Европската унија и некои земји-кандидатки.

Вториот дел од истражувањето во овој магистерски труд е посветен на сублимирање и анализа на веќе донесените различни закони, повелби и препораки на влади и на меѓународни организации, со кои се регулираат насоките за создавање еднакви можности, како за мажите така и за жените и тоа во претприемништвото, во науката, во политиката и во други сфери, како што се образованието или пазарот на трудот и вработувањето, кои во крајна линија ќе

предизвикаат и културна трансформација и разбивање на стереотипите во поглед на еднаквостите.

Ова оттаму што остварувањето на правата на жените е поделено на проблеми за остварување на основните права на жените како човечки суштества: право на непречено движење, право на изразување, право на образование, на пристап до информации, на соодветна исхрана, на здравствена заштита, право на сопственост, право на работа, право на репродукција и планирање на семејството, како и правото на потполна еднаквост на половите, за која се борат жените во економски развиените земји.

Во тој контекст се направи анализа на резултатите во надминувањето на дискриминацијата на жената како последица на политиката на родова интеграција во економски развиените земји, иако е видливо дека дури и таму сè уште физичкото, сексуалното и психолошкото насилство се присутни и недоволно санкционирани.

Така, според индексот на родова еднаквост (GEI) за 2008 година што го подготвува Соушал воч (Social Watch)³ за Комисијата за статусот на жените на Организацијата на обединетите нации, повеќе од половината жени во светот живеат во земји без напредок на полето на родовата еднаквост во последните неколку години. Индексот покрива 157 држави рангирани на скалата од нула до 100 поени, каде индексот 100 посочува на целосна рамноправност на мажите и жените во образованието, учеството во економскиот живот и во телата за одлучување.

Највисоко рангирана е Шведска (со индекс 89), па следат Финска (85), Норвешка и Германија (84). Наспроти очекувањата дека технолошкиот и информатичкиот развој во општество, каде физичката сила е потребна за сè помал број работни места, рапидно ќе ја подобри состојбата во однос на прашањата за правата на жените, податоците се јасни: од почетокот на 70-тите години од 20-от век, економската нееднаквост сè уште постои, а таквиот тренд продолжи и во 21-от век, состојба, на која и се спротивставува новиот концепт на

³ <http://www.socialwatch.org/>

родов меинстриминг, односно состојба која не ги заобиколува ниту земјите-членки на Европската унија, а секако ниту Република Македонија.

Во контекст на мерките што се преземаат за „жените, како и мажите, да станат целосно активни и 100-процентно да ја користат својата продуктивна работна сила“⁴ во овој дел од анализата се опфатени и активностите на феминистичките движења како своевиден притисок во фаворизирањето на *родовиот меинстриминг* и намалувањето на дискриминацијата на жената.

Исто така, се анализирани значајни дела напишани по повод расветлувањето на родовите разлики, а кои важат за основа на современиот феминизам.

Во третиот дел на магистерскиот труд предмет на анализа се институционалните механизми што се преземаат во Република Македонија по угледот и во согласност со оние на меѓународните фактори и невладиниот сектор, пред сè на Европската унија и нивната улога во заштитата на правата на жената.

Во овој дел се опфатени превентивните и заштитните мерки спроведени на тој план. Целта беше да се идентификуваат потребите и практиките преку кои (ќе) се дејствува врз процесот на постигнување рамноправно учество на жената и мажот во сите сегменти на општественото живеење. Оттаму, генерално земено, целта е, всушност, да се утврдат местата каде сè уште треба да се интервенира за Република Македонија целосно да се приближи до стандардите на Европската унија во поглед на постигнување што поголема родова еднаквост.

Исто така, преку отворен метод на координација, сите земји-членки на Европската унија, како и земјите со кандидатски статус мораат, преку изработка на стратегии во подрачјето на еднаквите можности за жените и мажите, да развијат сеопфатни општествени програми за промовирање на еднаквоста. Европската комисија стриктно нагласува дека е неопходно ова европско законодавство да се инкорпорира во националното законодавство на идните земји-членки.

Па така, меѓу 12-те позначајни подрачја на Повелбата за човекови права на Советот на Европа од 1961 година, со чие потпишување државите се обврзаа да се борат против дискриминација од секаков вид, е и поглавјето за еднаков

⁴ *Achieving Gender Equality in Macedonia*. Skopje: Center for Research and Policy Making, 2009.

третман на жените и мажите во доменот на трудот. Сепак, Повелбата е само општа декларација, таа не е закон.

И Република Македонија со донесувањето нова законска регулатива компатибилна со онаа на Европската унија заплива во водите на современиот *родов меинстриминг*, иако во реалноста родовата интеграција е на почетно ниво.

Имено, Република Македонија е демократска и социјална држава, во која сите се еднакви пред законот, а една од темелните вредности на уставниот поредок на Република Македонија, меѓу другото, е и рамноправноста меѓу половите. Правната положба и статусот на жените во Македонија, освен со Уставот и законите, се регулирани и со меѓународни договори, кои Република Македонија ги има потпишано и ратификувано, а кои согласно со член 118 од Уставот на Република Македонија се составен дел на нашиот правен поредок.⁵

Затоа, непосреден предмет на анализа во овој труд се поважните конвенции, препораки, резолуции, декларации и повелби, што ги има ратификувано Република Македонија, како што се Универзалната декларација за човекови права на Обединетите нации, Конвенцијата за елиминација на сите облици на дискриминација врз жените, Европската конвенција за заштита на човековите права на Советот на Европа, Протоколот бр. 12 од Европската конвенција за заштита на човековите права, Декларацијата за правото на развој, Пекиншката декларација, Препораката за балансирано учество на мажите и жените во процесот на одлучување, Препораката за промоција на мерки за позитивни акции за жените, Препораката за заштита на достоинството на мажите и жените на работа, Препораката за стручно усовршување на жените, Резолуцијата за појавувањето и прикажувањето на мажите и жените во рекламите и медиумите, или Резолуцијата за спроведување на начелото на еднакви можности за жените и мажите во образованието.

Исто така, во овој труд се даде осврт и на легислативата во Република Македонија што се однесува на родовата рамноправност, меѓу кои *Законот за работни односи*, *Законот за политички партии*, *Законот за избор на пратеници*, *Законот за локални избори*, *Законот за еднакви можности на*

⁵ Устав на Република Македонија. Скопје: Службен весник на РМ, бр. 52, 1991.

жените и мажите, Законот за спречување и заштита од дискриминација, Директивите за еднаква плата за мажите и жените, за еднаков третман во вработувањето и занимањето, за товарот на докажување во случај на дискриминација врз основа на пол, за заштита на бремените жени, за имплементација на принципот на еднаков третман на жените и мажите во пристапот и обезбедувањето стоки и услуги, како и *Националниот план за акција за родова рамноправност (НПРР)*.

Ваквото дејствување веќе ги даде првите резултати, така што предмет на ова истражување беше и мерење на ефектите, за кои постои мислење дека се значајни, иако станува збор главно за мали поместувања, како на пример, зголемената застапеност на жените во јавната администрација, во Собранието на Република Македонија и во локалната самоуправа, но не и нивна еднаква застапеност на високите функции. Фактичката состојба говори дека во македонското општество во делот на родовата еднаквост сè уште доминираат традиционалните и стереотипни улоги за мажите и жените и нееднаквите односи на моќ.

Оттаму, надежта дека овој труд, преку направениот увид во состојбата со родовата еднаквост ќе даде свој придонес кон дефинирање на условите за постигнување на еден од клучните постулати за демократско уредување на една држава, конкретно на Република Македонија, како и на една од фундаменталните вредности на Европската унија.

Од степенот на уживање на правата на жените и мажите во рамките на социјалната, културната и воопшто општествената политика на една земја зависи и степенот на демократијата на тоа општество.

Затоа, врз основа на направениот компаративен увид, овој труд истовремено ги посочува потребите за преземање позитивни мерки и акции за надминување на препреките и за постигнување на меѓународните стандарди во насока на родовата интеграција.



2. РОДОВА ИНТЕГРАЦИЈА ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА

2.1. Дефиниција на поимот родова еднаквост

Еднаквоста меѓу половите било полесно да се напише како закон, отколку да се постигне на дело.⁶

Овој дел од описот за родовата еднаквост во енциклопедискиот речник „Енциклопедија Британика“, всушност, ја отсликува реалната состојба со родовата еднаквост во современиот свет на почетокот на 21-от век.

Во науката постојат различни дефиниции и толкувања за поимот еднаквост меѓу половите и дистинкции, со кои таа се разликува од поимот родова еднаквост. Некои научници го истражуваат новиот тренд на изедначување на правата меѓу мажите и жените во општествените текови, таканаречениот *родов меинстриминг*. Донесени се различни закони, повелби и препораки на влади и на меѓународни организации, со кои се регулираат насоките за создавање еднакви можности, како за мажите така и за жените и тоа во претприемништвото, во политиката и во други сфери, како што се образованието или вработувањето.

Самиот збор *меинстриминг*, кој сè повеќе се прифаќа во науката, во легислативата, па и во секојдневниот жаргон на Европската унија, е преведен едноставно како „усогласување“, или пак, поопширно како „целосно земање предвид во сите политики на Европската унија на одредено прашање“. На пример, актуелната политиката на Европската унија е да се води сметка за еколошките последици. Со други зборови, заштитата на животната средина треба „целосно да се земе предвид во сите политики на Европската унија“.⁷

Со оглед на тоа што во конкретниот случај станува збор за родови прашања, односно за *родов меинстриминг*, значи едноставниот превод би бил „родово усогласување“. Во овој случај, примерот даден во „Еврожаргонот“ за еколошки прашања, би гласел „родовата димензија треба целосно да се земе предвид, односно да се интегрира во сите политики на Европската унија“.

⁶ *Британика*. Скопје: Топер, МТИМ. 2005.

⁷ http://europa.eu/abc/eurojargon/index_en.htm

Дефиницијата на експертската група за родова интеграција задолжена од страна на Советот на Европа е широко усвоена поради тоа што ја нагласува родовата еднаквост како цел, а не жените како целна група, додека родовата интеграција ја претставува како стратегија. Оваа дефиниција вели дека родовата еднаквост може да се опише како „(ре)организација, подобрување, развој и евалуација на политичките процеси, така што перспективата за родова еднаквост е вградена во сите политики, на сите нивоа и во сите фази од страна на актерите вклучени во креирањето на политиките“.⁸

Така дефинирана родовата интеграција е револуционерен концепт, кој ветува дека ќе ја внесе родовата димензија во целокупното меѓународно владеење. Но, таа е, исто така, и концепт, кој бара многу напор, бидејќи е неопходно родовата перспектива да ја прифатат сите централни актери во политичкиот процес, па дури и оние, кои имаат малку искуство или интерес за родовите прашања.

Суштински елемент во оваа дефиниција на стратегијата за родова интеграција е ставањето акцент на она што треба да се промени во креирањето на политиките. Значи, родовата интеграција, според оваа дефиниција се однесува на (ре)организирање на постапки, процедури и на капацитети за вклучувањето на перспективата на родовата еднаквост. При креирањето на политиките, при тоа, може да се користи родова експертиза, различни тактики, анализи, па дури и да се организираат консултации и учество во процесот на релевантни групи и организации.

Основна претпоставка е дека повеќето вообичаени, редовни политики се истовремено и родови како дел од главните уставни елементи на социјалните општества, какви што се европските држави, каде важна компонента е родовата димензија. Сепак, реорганизацијата на процесите на креирање политики, односно родовата интеграција, е неопходна, зашто постојните процедури и постапки мошне често се родово слепи или родово пристрасни.

⁸ *Strategy for equality between women and men (2010-2015)*: Luxemburg: European Commission, 2011.

Имено, иако се претпоставува дека креаторите на политиките и организациите што креираат политики се родово неутрални, практиката одново и одново докажува дека родовите разлики сè уште постојат во голема мера.

Од друга страна, изразот „дискриминација на жените“, кој се сретнува во литературата и документите што се однесуваат на родовата интеграција, ја означува секоја разлика, исклучување или ограничување во поглед на полот, што има за последица или цел да го загрози или оневозможи признавањето, остварувањето или вршењето од страна на жените на човековите права и основните слободи на политичко, економско, општествено, културно и граѓанско или друго поле, без оглед на нивната брачна состојба, врз основа на рамноправност на мажите и жените.

И овој и повеќето други термини, а особено актуелниот *родов меинстриминг*, кои се во функција на промовирање и охрабрување на политиката на родово рамноправност, како едно од фундаменталните начела на демократијата и на општествениот поредок и темелна вредност на Европската унија, всушност, датираат многу порано дури и од Договорот од Амстердам, па дури и од Пекиншката платформа за акција од 1995 година. Токму оваа платформа прокламира „владите и другите чинители да ја промовираат активната и видливата политика на вклучување на родовата рамноправност во главните текови, политики и практики во сите политики и програми, така што, пред да се донесат одлуките, треба да се направи анализа на ефектите врз мажите и жените, респективно“.⁹

Имено, на Четвртата меѓународна конференција за жената, организирана од Организацијата на обединетите нации во Пекинг, НР Кина, во септември 1995 година, беа донесени Декларација (позната како Пекиншка декларација) и Платформа за акција.

Мандатот на *меинстриминг* стратегијата доаѓа токму од Платформата за акција, каде што беше зацртана како главна глобална стратегија за промовирање на родовата еднаквост.

⁹ цитат од Пекиншката платформа за акција, 1995 година

Со прифаќањето на Пекиншката декларација и Платформата за акција, меѓународната заедница се обврза за подобрување на статусот на жените и нивно зајакнување во јавниот и во приватниот живот. Земјите-членки на Организацијата на обединетите нации се обврзаа на имплементација на Платформата за акција, која опфаќа области од посебен интерес за жените. Областите се однесуваат на жените и на сиромаштијата, образованието, жените и здравјето, насилството, жените во вооружените конфликти, жените и економијата, жените и моќта и учеството во процесите на донесување одлуки, институционалните механизми за зајакнување на жените, жените и човековите права, жените и медиумите, жените и животната средина и грижата за женските деца.

Со потпишувањето на Пекиншката платформа и Планот за акција, како стратешки документи усвоени на оваа конференција за жените, државите учеснички, меѓу кои и Република Македонија, се обврзаа да ја почитуваат Платформата и Планот за акција и да делуваат во согласност со нејзините фундаментални принципи во формулирањето на сопствените национални стратегии и планови.

Оттука произлегуваат основните поими и терминологија, меѓу кои и најактуелниот термин *родов меинстриминг*:

Родовата еднаквост значи дека различните однесувања, аспирации и потреби на жените и на мажите се почитувани, земени предвид, вреднувани и подеднакво помогнати. Тоа значи дека нивните права, одговорности и можности нема да зависат од тоа дали се тие родени како машки или како женски. Таа е заснована на принципите на човековите права и социјалната правда. Јасно е дека родовата еднаквост и зајакнувањето на жените се суштински за упатување кон главната грижа на сиромаштијата и несигурноста и за достигнување одржлив развој со човекот како центар.

Родовата рамноправност значи праведност при постапувањето со мажите и со жените, во согласност со нивните лични потреби, особено праведност во врска со правата, придобивките, обврските и можностите. Родовата

рамноправност е засегната со унапредување на личната, социјалната, културната, политичката и економската рамноправност за сите.

Еднакви можности за жените и за мажите означува отсуство на пречки за економско, политичко и социјално учество врз основа на полот. Тоа значи промовирање на принципите за еднакво учество на жените и на мажите во сите области од јавниот и од приватниот сектор, еднаков статус, еднаков третман во остварувањето на сите права и во развојот на нивните индивидуални потенцијали, преку кои тие придонесуваат во општествениот развој, како и еднакви придобивки од резултатите произлезени од тој развој.

Родова перспектива е гледиште кон родовите разлики во секоја дадена политичка област или активност од јавен карактер. Таа означува општо прифаќање на родовата перспектива во процесот на проценување на импликациите на секое планирано дејство врз жените и врз мажите, вклучувајќи го и законодавството, политиките или програмите во сите области и на сите нивоа. Тоа е стратегија за прашањата и за искуствата на жените и на мажите во настојувањето да станат интегрална димензија на дизајнирањето, спроведувањето, следењето и евалуацијата на политиките и на програмите во сите политички, економски и општествени сфери, така што жените и мажите ќе имаат еднакви придобивки и нема да се продолжува со нееднаквоста. Крајна цел е да се постигне родова рамноправност.

Процена на родово влијание го означува проценувањето на политичките предлози на сите различни влијанија врз свеста на мажите и на жените, со намера да се идентификува дека дискриминаторските ефекти се неутрализирани и дека е спроведена родова еднаквост.

Родова чувствителност значи способност да се сфати и посочи постоењето на родовите разлики, проблеми и нееднаквости и тие да се инкорпорираат во стратегии и акции за нивно надминување.

Родово буџетирање е одраз на политичката волја и преземени чекори во постигнувањето на родовата рамноправност со примена на практиките на вклучување на родовите перспективи во процесите на буџетирање. Ова не

имплицира само посебни буџети за жените, туку значи проценка на буџетите од аспект на родовата рамноправност и вклучување на родовите перспективи на сите нивоа во процесите на буџетирање.

Родовото зајакнување се однесува и на мажите и на жените и претставува колективен потфат, кој вклучува и индивидуална промена и колективна акција. Зајакнување на жените значи развивање на нивната способност колективно и индивидуално да преземат контрола над своите животи, да ги идентификуваат своите потреби и да ги одредат интересите што им одговараат. Во повеќето случаи зајакнувањето на жените бара трансформација на поделбата на трудот и општеството.

Балансираното учество на мажите и на жените е важен услов за рамноправност меѓу мажите и жените и поделба на позициите на моќ и одлучување (меѓу 40 и 60 проценти од секој пол) во секоја јавна сфера од општествено-политичкиот живот.

Податоци класифицирани според пол се квантитативни статистички информации, собирање и разделување на податоци според пол, со цел да се изврши компаративна, односно родова анализа.

Родовиот јаз што се јавува во која било област во општествениот живот меѓу жените и мажите се однесува на учество, пристап, права, хонорари и придобивки.

2. 2. Дефиниција на терминот *родов меинстриминг*

Терминот *родов меинстриминг* што значи „вклучување на родовата рамноправност во главните текови, политики и практики” почна да влегува во поширока употреба со усвојување на Пекиншката платформа за акција за време на Меѓународната конференција за жените на ОН во 1995 година. Таа претставува обид на бранителите на женските права да се надоврзат на успехите од минатото и да се соочат и продолжат да работат на предизвиците.

Токму во оваа Платформа терминот *родов меинстриминг* бил јасно етаблиран како глобална стратегија за промоција на родовата еднаквост. Потребата да се обезбеди доволно внимание на родовите перспективи била причина да се побара тие да се вметнат како составен дел на документите што се однесуваат на општествениот развој. За секоја стратешка цел идентификувана на Пекиншката конференција била направена посебна конкретна забелешка. На пример, во делот што се однесува на жените во власта и параграфот 189 што се однесува на донесување одлуки се вели дека владите и другите актери треба да промовираат активна и видлива политика на *родов меинстриминг* при нееднаквоста меѓу мажите и жените при поделбата на моќ и при носењето одлуки на сите нивоа.

И Европската комисија во 1996 година ја усвои перспективата за вклучување на родовата рамноправност во главните текови, како стратегија за постигнување на *de facto* рамноправност и во таа насока презема низа мерки и активности.

Употребата на терминот *родов меинстриминг*, што како предлог стои во Амстердамскиот договор, го има следново значење „вградување на родовата димензија во главните општествени текови“. *Меинстримингот*, пак, како нов концепт во Европската унија беше креиран во 1996 година, поточно во Европската комисија и се однесува на еден процес што треба да предизвика културна трансформација во поглед на еднаквостите и покрај големата културна и историска различност.

Во јули 1997 година, пак, Економско-социјалниот совет на Обединетите нации (ECOSOC) го дефинира концептот на *родов меинстриминг* на следниов начин:

„Пропагирањето на половите перспективи претставува процес на вклучување на мажите и на жените во какво било планирано дејство, вклучувајќи ги правата, програмите и принципите во која било област и на кое било ниво. Тоа е стратегија со која искуствата и проблемите на обата пола, се сметаат и имплементираат, како важен дел од дизајнот, имплементацијата, мониторингот и процената на принципите и програмите во сите политички, економски и социјални

сфери, на тој начин што и мажите и жените би имале еднакви придобивки и нееднаквоста би се елиминирала“.

Постојат разлики во животите на жените и на мажите и затоа тие имаат различни потреби, искуства и приоритети. Процесот е проактивен и насочен кон намалување на сиромаштијата, поттикнување на економскиот раст и зајакнување на граѓанственоста. Економската логика зборува дека жените, како и мажите, се активни и треба максимално да ја користат својата продуктивна работна сила.¹⁰

Ова е уште еден доказ дека иако социолошката анализа не може да остане слепа пред биолошките разлики меѓу половите, во ниеден момент не треба да се запостави фактот дека единствената биолошка разлика меѓу мажот и жената е во начинот на кој тие учествуваат во биолошката репродукција.¹¹

Поделбата на улогите според половите, по дефиниција, е социолошки, а не биолошки феномен.¹²

Овој пристап поаѓа од фактот дека постојните општествени структури не се родово неутрални и дека на еден суптилен начин го ставаат едниот или другиот пол во поповолна положба. Се покажа дека е неопходно во политиките што се донесуваат и спроведуваат да се вградуваат најразлични аспекти (возраст, пол, раса, етничко потекло, вероисповед, лица со посебни потреби итн.), бидејќи и тие влијаат на можноста некое лице еднакво да се натпреварува. За тоа да се постигне потребна е соодветна законска регулатива, и тоа не само таква што ќе укажува на кој начин да се постигне рамнотежа на еднакво учество на мажите и жените во општествените текови, туку и ќе обврзува на тоа.

Во Националниот план за акција за родова рамноправност (2007 – 2012) дефиницијата за *родов меинстриминг* гласи: „вклучување на родовата рамноправност во главните текови, политики и практики“. Тоа подразбира интегрирање на родовата перспектива во секоја фаза на процесот на градење, донесување, спроведување, следење и евалуација на политики – притоа, имајќи

¹⁰ *Achieving Gender Equality in Macedonia*. Skopje: Center for Research and Policy Making, 2009.

¹¹ Ѓуровска, Милева. *Социологија на женскиот труд*. Скопје: Филозофски факултет, 2008.

¹² Митерауер, Михаел. *Европското семејство: историско-антрополошки огледи*. Скопје: Слово, 2005.

го предвид промовирањето и унапредувањето на еднаквоста меѓу жените и мажите.¹³

Тоа значи проценка на тоа како политиките влијаат врз животот и местото на жената и мажот и преземање одговорност тие да се адресираат со создавање простор за секого, од ниво на семејната заедница, до ниво на пошироката заедница, да придонесат во тој процес на градење заедничка и разбрана визија за постигнување одржлив развој, притоа преточувајќи ги тие политики во реалност. За да се постигне ова, неопходно е високо ниво на политичка волја, посветеност и разбирање низ сите структури и сфери во општеството.

Како и да е, новиот концепт на еднакви можности е креиран во развиените држави и пропагира создавање општествени услови за еднаков пристап на мажите и жените во клучните домени, или заземањето значајни и одговорни функции. Тоа значи дека жените треба да имаат еднакви права на човечки, социјален, економски и културен развој, како и подеднакво право на глас во општествениот и во политичкиот живот.

2. 3. Историски развој

Ако се направи пресек на фазите низ кои поминувало создавањето на општествените услови за еднаков пристап на мажите и на жените во клучните домени низ историјата, особено во европското и во македонското општество, сè до новиот концепт на еднакви можности, може да се заклучи дека требало да поминат многу векови и трпение, но пред сè упорност, додека конечно не се постигнал значителен напредок, кој е видлив само во последните неколку децении. Но, дури ни тој „успех“ не е на задоволително ниво, или барем не во практиката.

Движењето за еднакви можности почна во седумдесеттите години на 20-от век како движење за човекови права и се однесуваше на расните, етничките и половите малцински групи, со цел тие да се интегрираат во пошироките општествени заедници.

¹³ *Национален план за акција за родова рамноправност 2007 - 2012*. Скопје: Влада на Република Македонија, 2007.

Тезата за еднакво учество на мажите и жените во сите витални сфери на општеството за првпат беше јавно декларирана на Светската конференција на жените во Мексико во 1975 година и оттогаш вакви конференции се одржуваат на секои 10 години – во 1985 година во Најроби, во 1995 година во Пекинг, во 2005 година во Париз...¹⁴

Оттогаш концептот на родовата интеграција константно повикува на систематско вклучување на родовите прашања во сите владини институции и политики.

Во последните 50 години, положбата на жените во земјите-членки на Советот на Европа, претрпе големи промени. Овие промени се настанати како резултат на општествена акција и усогласени стратегии од страна на жените и мажите, кои сметаат дека рамнотежата меѓу половите во донесувањето одлуки е основна за демократијата и за иднината на државата.

Така, жените од економски развиените земји, по неколку векови борба, се изборија за своите основни човекови права. Да се каже ова, сепак, не е претерување, имајќи предвид дека до пред педесетина години жените немаа ниту право на глас, а до пред стотина години немаа право на имотна сопственост.

Денешните проблеми на жените се поинакви, но не помалку болни, понижувачки или сериозни. Актуелните прашања за полова еднаквост вклучуваат јазична дискриминација, дискриминација на работно место, во образованието, присуството во јавноста и политиката...

За жал, и во развиените земји, физичкото, сексуалното и психолошкото насилство се сè уште присутни и недоволно санкционирани. Состојбата е обесхрабрувачка и покрај тоа што, да речеме, во водечките принципи за вработување уште од 1989 година се внесени принципите за постигнување еднаквост како еден од приоритетите.

Според извештаите што секоја земја-членка треба да ги поднесе пред Европската комисија, поголем успех во постигнувањето услови за еднакви можности постигнале Шведска и Австрија. Во повеќето земји сè уште нема некој виден напредок, бидејќи овој концепт не подразбира само обично подобрување на

¹⁴ Ѓуровска, Милева. *Социологија на женскиот труд*. Скопје: Филозофски факултет, 2008.

пристапот или балансирање на статистиката, ниту пак е обвинување на другите за нееднаквоста и барање изговор за преземањето активности и проекти, од кои корист би имале само жените. Со вградувањето на родовата димензија во сите општествени текови станува јасно дека полот игра основна улога во организацијата на општеството и влијае врз нашите животи од моментот на раѓањето.

Одговорот на прашањето „Како политиката на родова интеграција се спроведува во практиката?“ како едно од суштинските работи што ги обработи овој труд и се испреплетува со предметот на истражување, е од особено значење за ефектите од политиката на родова интеграција, бидејќи и покрај тоа што е теоретски идентификувана како неопходност во сите сфери на живеењето во современиот свет на почетокот на 21-от век, во нејзиното практично спроведување таа сè уште се наоѓа на незавидно ниво.

Имено, кога станува збор за еднаквоста меѓу жените и мажите во Европската унија, напредокот се мери секоја година и се презентира во Извештајот за рамноправноста меѓу жените и мажите. Најзначајните заклучоци од извештаите за последните неколку години се:

- Стапката на вработеност на жените се зголемува, но останува помала од онаа на мажите, иако жените претставуваат поголем дел од студентите и дипломираните студенти.
- Жените продолжуваат да заработуваат во просек 17% помалку од мажите за секој одработен час и оваа бројка останува стабилна.
- Жените сè уште се многу ретко носители на функции, на кои се носат важни економски и политички одлуки, иако нивниот процент е зголемен во текот на последната деценија.
- Поделбата на семејни обврски сè уште е многу нееднаква меѓу жените и мажите.
- Ризикот од сиромаштија е повисок кај жените отколку кај мажите.
- Жените се главни жртви на родовото насилство, а жените и девојчињата се поподложни на трговија со луѓе.

Во првиот извештај за *меинстримингот* за еднакви можности, кој како што беше дефинирано погоре, во буквален превод значи основна струја, а во

слободна интерпретација може да се преведе и како општо прифаќање на родовата еднаквост, било истакнато дека околу постигнувањето еднакви можности меѓу мажите и жените главно биле преземени само парцијални мерки без поголеми влијанија во постигнувањето поволна клима.

2. 4. Правата на жените во политичката агенда

„Во минатото, кога жените ќе покажеле интерес за политиката, тоа предизвикувало хумор кај мажите. На пример, во 1832 година извесна Мери Смит испратила писмо до Англискиот парламент, во кое било изнесено барање за стекнување право на глас на жените. Еден од пратениците на Долниот дом го прочитал барањето, на кое речиси сите се потсмеваале. Се сметало дека избирачкиот закон не им е потребен на поединците, чии интереси се добро застапувани од страна на други поединци. Тука припаѓале и жените, за кои се мислело дека немаат различни интереси од нивните сопрузи или татковци. Дури кон крајот на 20-от век жените добиле реални можности да учествуваат во политиката, иако тоа било само за време на предизборните кампањи кога на политичарите им е потребен секој избирач“.¹⁵

Денес Европската унија вложува напори да го зголеми учеството на жените во процесот на одлучување и во политиката и во економијата. Еден од најчестите индикатори за мерење на продорот на жените во јавниот живот е квантитативното учество на жените во политиката.

Иако во Стразбур се признава дека правниот статус на жените во Европа се подобри последниве години, сепак напредокот е многу бавен и останува уште многу да се направи за рамноправноста да стане реалност.

Реалноста покажува дека колку што се оди кон врвот на хиерархијата на Европската унија, толку жените се помалубројни. Според извештајот на Европската комисија за еднаквост на половите во Европската унија за 2010 година

¹⁵ Ѓуровска, Милева. *Социологија на женскиот труд*. Скопје: Филозофски факултет, 2008.

што беше објавен во февруари 2011 година, процентот на жени на клучни позиции во политиката и во економијата не е сменет во споредба со 2009 година.¹⁶

Така, во 2010 година само во три земји-членки на Европската унија жени биле на чело на владите, а нивниот број во националните парламенти бил помалку од четвртина од пратениците. Истовремено жените во Европската унија ретко се наоѓаат на водечки деловни позиции. Факт е дека во 2010 година жени биле на чело на владите во Германија, во Финска и во Словачка, а бројот на министерките се зголемил од 22 отсто во 2005 на 27 отсто во 2010 година. Освен мали флукуации, учеството на жените во владите речиси не се сменил за пет години.¹⁷

Учеството на жените во парламентите во просек било 24 отсто, што е само за еден процент повеќе отколку во 2005 година. Бројот на жените во парламентите варира од земја до земја. Тој процент е над 40 отсто во Норвешка, во Финска, во Холандија и во Шведска. Германија со 37 проценти се наоѓа малку над просекот. Најмал број жени пратеници доаѓаат од Кипар, Полска, Италија, Чешка и Португалија, односно со под 10 отсто во Унгарија и на Малта. Како што се гледа, највпечатлива е разликата меѓу северните и јужните земји-членки на Европската унија.

Европската комисија квартално ја ажурира базата на податоци за застапеноста на жените и на мажите во процесот на донесување политички одлуки на европско, национално и на регионално ниво (за оние региони каде што има избори).¹⁸

¹⁶ *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010*: Luxemburg: European Commission, 2008.

¹⁷ Според податоците собрани меѓу 14-ти и 28-ми февруари 2011 година:

- во Ирска за време на собирањето на податоците Владињот кабинет имал помал број министри од вообичаениот што се должи на министерските оставки. Од преостанатите седум високи министри, две биле жени (29% од 20% претходно)
- вкупниот удел на жените во Латвиската влада се зголеми малку од 26% до 30%, по зголемувањето на бројот на помлади министри.
- во Холандија учеството на жените во власта паднала од 36% (една на секој тројца министри) на само 20% (една на секој пет министри), откако новите јуниорски министерски позиции биле пополнети од страна на мажите.
- во Шпанија и Франција бројот на високи министри е намален малку, така што и уделот на жените е паднат и во двата случаи, од 50% до 44% во Шпанија и од 34% до 32% во Франција.

¹⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=681&newsId=1031&furtherNews=yes> (24.05.2011)

Според податоците собрани меѓу 14-ти и 28-ми февруари 2011 година како одраз на промените од претходното ажурирање во есента 2010 година, нема драматични промени.

Така, во националните парламенти процентот на родовиот баланс е непроменет и изнесува 24% за жените и 76% за мажите.¹⁹

Во Европскиот парламент жени се околу 35 отсто – број, кој (во споредба со 52 проценти жени од вкупното европско население) укажува на тоа дека недостасува родова рамноправност. Исто така, бројот на испратени жени од земјите-членки во Европарламентот најчесто ја отсликува недоволната политичка застапеност на политичарки во сопствената земја.

Европската комисија, исто така, застапува рамноправност на половите. При формирањето на актуелниот состав на Комисијата, нејзиниот претседател Жозе Мануел Баросо побара од членките да предложат жени за комесари, но бројот на жените (9 од вкупно 27 комесари) остана ист како и во претходниот состав.

Во судската власт, пак, застапеноста на жените е со 25%, додека во дипломатијата нивната застапеност загрижувачки се намалува.

Високата претставничка на Европската унија за надворешна политика и безбедност, Кетрин Ештон, на 16.09.2010 година ги објави имињата на амбасадорите на Унијата во клучните земји, така што меѓу 28 дипломати се најдоа само седум жени. Претставниците на зелените партии во Европскиот парламент оценија дека дипломатската служба на тој начин ризикува да стане „машки клуб“ и дека толку малиот број жени во дипломатскиот кор е навреда за 250-те милиони Европејки.²⁰

Имајќи го предвид сè уште големиот дисбаланс на родовата застапеност во економско-политичкиот живот во Европската унија, европратениците побараа принудувачки мерки за да се гарантира рамноправна застапеност на жените и

¹⁹ За време на единствените избори во текот на тој период, учеството на жени-членки на Сенатот на Чешка беше избрана само една жена повеќе од претходниот состав.

²⁰ *Samo sedam žena među diplomatama Unije*. Podgorica: Evropski reporter, Center For Euroatlantic Politics, 16.09.2010.

мажите во политиката и тоа на европско, национално, регионално и општинско ниво.²¹

Имено, за да се надмине овој проблем, еврокомесарката за правосудство и основни права Вивијан Рединг во 2010 година предложи да се воведат квоти на ниво на Европската унија за да се зголеми бројот на жени во телата што носат одлуки.

Истото го бараат и активистите за правична застапеност на жените, како и женската лоби-група, според кои правичната застапеност е многу поголема кога изборите се одржуваат според пропорционалниот систем и кога земјите имаат донесено закони за избор на квота на жените. Тие наоѓаат поткрепа за неопходноста од квоти во позитивните примери: во земјите каде беа донесени закони, жените се порамноправно застапени во јавните служби, дирекциите или управните одбори, како на пример во Норвешка.²²

Сепак, во март, 2011 година европските министри за труд и социјални прашања усвоија дополнет пакет за родовата рамноправност, но не воведоа квоти, кои се однесуваат на бројот на жените во управувачките тела. Предлогот да се утврди задолжителен број жени во телата што носат одлуки не се усвои зашто повеќето од нив, меѓу кои и членката на италијанскиот Сенат и поранешна еврокомесарка за хуманитарна помош, Ема Бонино, сметаат дека квотите не се решение, бидејќи тие можат да доведат до тоа на највисоките позиции да дојдат жени избрани врз основа на послушност, а не врз основа на способност. Според нив, подобро би било да се формираат тела за борба против родовата дискриминација, кои би биле независни од власта и би биле овластени да воведуваат санкции.

Од друга страна, место воведување квоти, Советот на министрите ги повика членките на Европската унија да преземат соодветни чекори до 2020 година со цел жените да учествуваат рамноправно со мажите во одлучувањето „на сите нивоа и на сите полиња“.

²¹ *Рамноправноста на половите - предмет на полемика.* „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 08.03.2011.

²² *Рамноправноста на половите - предмет на полемика.* „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 08.03.2011.

Во таа насока, некои земји-членки веќе имаат преземено различни чекори, како на пример Франција, каде секое второ име на партиското ливче за европските избори мора да биде женско, или Шведска, каде доброволно се практикува т.н. патент-правило слично на квоти.

2. 4.1. Присуство на жени во парламентите на светско ниво

Според една студија објавена во весникот „Нова Македонија“ на 09.03.2011 година, арапските држави се на дното на светската листа по бројот на жените во парламентите. Сепак, забележан е напредок во регионот од 4,3 проценти во 1995 година, на 11,7 проценти во 2010 година.

На американскиот континент, пак, Костарика има најголемо ниво на застапеност на жените во политиката со речиси 39 проценти, споредено со 17 проценти во САД, според истата студија.

Индиската влада, од друга страна, се обиде да воведи закон, со кој би се резервирале една третина од местата во националниот парламент и регионалното законодавство - за жените. Овој Закон за првпат бил предложен во 1996 година, но никогаш не бил усвоен. Во моментот жените имаат само 10% од местата во Долниот дом на Парламентот и значајно помалку во регионалните собранија.²³

Во нашето поблиско опкружување, најмладата европска држава, Косово, по долги спорови меѓу власта и опозицијата во април 2011 година доби жена за претседател, како компромисно решение, Атифете Јахјага, која до тогаш беше заменик-директор на косовската полиција.

Претходно, во Швајцарија жените го добија мнозинството во власта. Со изборот на Симонета Сомаруг во швајцарскиот Совет на конфедерацијата, жените го добија мнозинството во извршната власт во земјата, која меѓу последните во Европа, со децении подоцна, им даде право на глас на жените, во 1972 година.²⁴

²³ *Жените - недоволно вработени*. Скопје: Би-Би-Си, 08.03.2010.

²⁴ <http://www.netpress.com.mk/vest.asp?id=77190&kategorija=6> (22.09.2010)

Но, и покрај тоа што жените доминираат во Владата, Швајцарија сè уште нема многу постигнато на полето на родовата еднаквост. Жените во просек имаат помали плати од мажите и добиваат најкусо породилно отсуство во цела Европа.

2.4.2. Местото на жената во системот на безбедност

Местото на жената во системот на глобалната безбедност и односот кон жените во безбедносните прашања почнале да се менуваат дури кон крајот на 1990-те години, откако феминистичките научници почнале да привлекуваат внимание и да укажуваат на женските искуства во војните.

До тогаш околу прашањето за жените и безбедноста не се расправало, ниту се сметало за важно во меѓународните односи. Денес, напротив, мора да се обрне внимание на важната улога на жената, пред сè во мировните мисии. Искуствата покажаа дека во мировните мисии некои врати за мажите едноставно остануваат затворени. Жените во мировните мисии полесно и побрзо од машките колеги можат да воспостават контакт и комуникација со локалните жители, особено со младите, жените и децата.

Жените во мировните мисии на некој начин им стануваат идоли на локалните жени, кои потоа со нив одлучуваат да поделат некои корисни информации.

Откако НАТО почна да вклучува сè повеќе жени во мисијата ИСАФ во Авганистан беше забележан напредок во мировниот процес. Многу експерти се согласуваат дека без вклучување на жените во постконфликтните подрачја никако не може до крај да се воспостави мир, безбедност и стабилност. Во крајна линија, жените се тие кои можат да го зголемат и угледот на самите мисии меѓу локалните жители и нивното подобро прифаќање на мировниците во некоја земја.

Токму пореди негативните искуства во мисиите, Обединетите нации ја препознале итната потреба од воведување родова перспектива во мировните операции. Затоа, на 31.10.2000 година, на 4.213-та седница на Советот за безбедност на Обединетите нации е донесен темелен документ за влијанието и

последниците што ги оставаат војните врз жените, но и за придонесот на жените за одржување на мирот - Резолуцијата 1325 „Жените, мирот и безбедноста”.²⁵

Резолуцијата го препознава влијанието што војните и конфликтите го остават врз жените и децата и ја истакнува важноста и улогата на жената во спречувањето и решавањето на конфликтите, како и во градењето мир.

Резолуцијата 1325 ја прифатија и почнаа да ја имплементираат голем број членки на Обединетите нации, но и меѓународни организации како НАТО и Европската унија, свесни за важната улога на жената во процесите на воспоставување и зачувување на мирот.

Во Европската унија сè понагласено се истакнува важноста од еднаквата родова партиципација и целосно вклучување на жените во напорите на одржувањето и промовирањето на мирот и безбедноста, како и на потребата од зголемување на нивната улога во донесувањето одлуки што се однесуваат на спречувањето и решавањето на воените конфликти. Таа ги повика земјите-членки да обезбедат зголемено присуство на жените на сите нивоа на одлучување во националните институции и механизми за спречување, водење и решавање на конфликтите.

2. 5. Борба за родова еднаквост во бизнисот

Поделбата на трудот според полот е клучната категорија во објаснувањето на положбата на жените во сите општествени релации и клучен фактор на женската дискриминација. Местото што поединците го имаат во дистрибуцијата на моќта е директна последица на местото што тие го заземаат во поделбата на трудот.

Денес, полова „хиерархија“ сè уште постои не само во Република Македонија, туку и во Европската унија и покрај постојните законски регулативи за рамноправност меѓу мажите и жените, а уште повеќе на глобално ниво.

Според истражувањето на „Грант торнтон интернешнал“ (Grant Thornton International) направено на почетокот на 2011 година, што го објавија и повеќето

²⁵ *U mirovne misije se ne ide bez mirovnjakinja*. Podgorica: Evropski reporter, Center For Euroatlantic Politics, 29.10.2010.

македонски медиуми, глобалниот просек на жени на високи позиции, односно на раководни функции е 20 отсто. Во тримесечното истражување, кое се однесува на приватниот бизнис-сектор, се покажало дека бројот на компаниите што немаат жени во својот менаџмент изнесува 38%.

Според истражувањето, Тајланд може да се пофали со најголем процент на жени во повисокото раководство (45%), по што следуваат Грузија (40%), Русија (36%), Хонг Конг и Филипини со (35%). Земјите со најниски стапки се Индија, Обединетите Арапски Емирати и Јапонија, каде што помалку од 10% жени се на високи менаџерски позиции.²⁶

Истражувањето покажува дека е разочарувачки бројот на глобалното учество на жените во повисокото раководство. Така, земјите од Г-7 заостануваат зад глобалниот просек со само 16% жени на високи позиции, додека регионално Азија (без Јапонија) има највисок процент на жени на менаџерски позиции, дури 27%. Најголем процент на жени менаџери има во Тајланд, потоа Хонг Конг, зад кои се Грција, Белгија и Боцвана.

Според секторската поделеност во компаниите, најголем процент на жени менаџери (22%) се на позиции финансиров директор, зад која позиција следуваат секторот човечки ресурси (20%) и маркетинг секторот и продажба (9%).

Глобално, во само 8% од компаниите на чело се жени, додека во Тајланд тој процент е дури 30, Кина 19, Тајван 18 и Виетнам 16 отсто.

Од истражувањето на „Грант торнтон интернешнал“ може да се види дека бројот на жените на високи позиции е во согласност со глобалната рецесија. Бројот на жените на високи позиции од 2004 година не покажува значителни знаци на раст. Одредени причини очигледно се разликуваат од земја во земја, но општо земено, економската криза се покажа како катализатор за организациите. „Наместо да дојде време на промени, многу компании се вратија на *играј безбедно* менталитет, кој остави во многу компании да доминираат мажите“, е заклучокот на истражувањето во однос на глобалната економска криза.

²⁶ Жените се жртви на рецесијата. Скопје: „Вечер“, 23.03.2011.

Значи, истражувањето на „Грант торнтон интернешнал“ конкретно покажа дека жените се борат да се зголеми нивната застапеност во високите менаџерски позиции.

Слична, па дури во некои сегменти и полоша, е состојбата и во Европската унија. Според еден неодамнешен извештај од март 2011 година за родова рамнотежа во бизнис лидерството во Европската унија, во просек жените сочинуваат 12% од членовите на управните одбори на најголемите компании во ЕУ, а само 3% раководат со нив. Бројките се разликуваат од држава до држава, од 26% женски членови на одборите во Шведска и Финска до 2% во Малта.

Тргувајќи од овие статистики, еврокомесарката за правосудство и основни права Вивијан Рединг, во март 2011 година се заложи Европската комисијата, европските бизнис-лидери и социјалните партнери да почнат соработка, која ќе доведе до подобра родова рамнотежа во управните тела и во повисокото раководство на најголемите компании во Европа. Ова прашање беше првично покренато во септември 2010 година кога Европската комисија, во Стратегијата за родова рамноправност одлучи да „разгледа насочени иницијативи за подобрување на родовата еднаквост во донесувањето одлуки“.

Имајќи го предвид фактот дека е секогаш добро да се вклучат жените во раководството на бизнисот и дека тоа му дава смисла на бизнисот, не само што се крена голема врева во врска со родовите квалитети во Европа, туку Европската комисија повика во секој борд на директори, жените да бидат застапени со 40%.

Имено, многу земји преземаат чекори во правец на подобрување на положбата на жените. Мерки за поголемо учество на жените во одборите на компаниите во приватна или државна сопственост веќе се преземени во Шпанија, Италија, Франција, Германија, Белгија и во Австрија. А, што се однесува до доброволната одлука на компаниите да го зголемат учеството на жените во своите одбори, Рединг вели дека ќе му честита на европскиот деловен свет ако тоа се случи до март 2012 година. „Ако не се случи тоа, сметајте на мојата креативност во носење прописи“, порача еврокомесарката за правосудство и основни права Вивијан Рединг. Целта на Европската унија е учеството на жените

во одборите на компаниите да се зголеми од сегашните 12 на 30 отсто до 2015 година и на 40 отсто до 2020 година.²⁷

Некои земји, иако без поголеми видни ефекти, работат, или барем размислуваат на голема врата за исполнување на оваа цел.

Така, шведската експертка за прашања на еднаквоста меѓу половите, Аса Лоефстром, смета дека има позитивна поврзаност меѓу еднаквоста на половите и бруто-социјалниот производ во некоја земја.

Според експертката Лоефстром, која по налог на Европската комисија го изготви извештајот за еднаквоста меѓу половите за 2009 година, во кој посебно се осврнува на можноста еднаквиот третман на жените да изврши влијание врз економскиот пораст во членките на Унијата, „што е поголема еднаквоста меѓу половите, тоа е поголем бруто-социјалниот производ во некоја земја“.

Таа тврди дека ако стапката на активност во стопанскиот живот кај жените е еднаква како кај мажите и ако жените работат со полно работно време, а не со скратено, бруто-социјалниот производ би се зголемил за цели 27%!²⁸

За жал реалноста не е таква. Во големите компании на европско ниво само 3% се жени на највисоките раководни функции.

Не само на Европската унија, туку и на современото општество воопшто, често му е потребна помош, за да го промени својот начин на размислување и однесување, ако не како приоритетно решение, за почеток барем со воведување квоти, кои треба да се исполнат, доколку сакаме да видиме жени на раководни позиции, па дури и на чело на држави (бројка која е екстремно мала на глобално ниво).

Затоа, државите-членки на Европската унија размислуваат како една од мерките за родова интеграција во бизнисот да воведат квоти, со цел да се гарантира подобра застапеност на жените во компаниите котирани на берзата и во управните совети на претпријатијата воопшто.²⁹

²⁷ *Strategy for equality between women and men (2010-2015)*: Luxembourg: European Commission, 2011.

²⁸ ЕУ „*минува*“ на жените! Берлин: „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 25.10.2009.

²⁹ <http://www.dw-world.de/dw/article/0,,14896733.00.htm>

Меѓутоа, досега нема конкретно утврдени, туку засега има само флексибилни квоти.³⁰

Додека вистински да профункционираат мерките за воведување *родов меинстриминг*, бројот на шефови со високи потпетици во фотелјите на најуспешните европски претпријатија и натаму останува мал.³¹

Дотогаш ќе треба да дојде пред сè до промена на политиката на културата во однесувањето кон жените, кон нивните потреби, кон рамноправните шанси, а за ова големите фирми се очекува допрва да расправаат. Меѓу овие прашања се наоѓаат веќе познати работи - подобра поврзаност на професијата и семејството, флексибилно работно време, квалификување и регрутирање на жените за највисоките функции... Но, најважна би била фазата, која би донела законска обврска и би стапила во сила тогаш кога претпријатијата не би ги исполниле преземените цели за застапеноста на жените на раководни позиции. Впрочем, сето ова полека и се менува. Жените секогаш ќе се борат за еднаква застапеност во високите раководни улоги. Токму сега еднаквоста меѓу половите стапува на сцена.

2.5.1. Дали се мажите подобри претприемачи од жените?

Во цела Европа многу повеќе мажи отколку жени имаат свој бизнис и раководат со компании. Околу 8% од женската работна сила се жени-претприемачи, додека кај мажите овој процент изнесува 16%. Но, тоа никако не значи дека мажите се поуспешни бизнисмени од жените. Жените често се соочуваат со поголеми пречки кога бараат финансиски средства и кога ги

³⁰ *Флексибилни квоти за жените!* Берлин: „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 31.03.2011.

³¹ Студија нарачана од телевизискиот канал „Канал 4“ во Велика Британија покажува дека жените во британските телевизии ги има двојно помалку од мажите. Студијата анализира 386 часови телевизиска програма на шесте главни канали во текот на три недели. Таа заклучува дека преку три четвртини од соговорниците во вестите биле мажи, а жените имале рамноправна една половина од улогите во сапунските серии. Истражувањето, чии резултати ги објави Би-Би-Си на 08.03.2010 година се смета за едно од најпродлабочените анализи за луѓето, кои се појавуваат на телевизиските екрани. Според истата студија, Соединетите Американски Држави засега водат со најголем процент вработени жени, 52% додека тој број е најмал во Индија, само 23%.

почнуваат и прошируваат своите мали бизниси: бројките покажуваат дека е трипати поверојатно маж да биде самовработен и да има вработено персонал.³²

Европската унија верува дека претприемачкиот талент на жените може да го зајакне нејзиниот напредок, и затоа уште од 1980 година Европа обезбедува практична поддршка за жените што сакаат да почнат сопствен бизнис.

Една иницијатива, што почна во 2004 година, има за цел да го зголеми бројот на нови компании со кои раководат жени. Европската мрежа на Унијата, чија цел е промовирање на претприемништвото на женската популација, се состои од владини претставници што се одговорни за промовирање на женското претприемништво. Оваа мрежа има свои членови во 30 европски земји, кои обезбедуваат совети, поддршка и контакти меѓу жените-претприемачи, а со тоа им помага да го изградат својот профил и да ги прошират нивните бизниси. Преку Европскиот социјален фонд жените можат да добијат специјализирана обука и менторство. Исто така, Европската унија отвори и портал за жени-претприемачи, преку кој се поттикнува вмрежувањето меѓу жените-претприемачи во и меѓу европските земји.

2.6. Кампања за еднаква плата на жените и мажите

Потребата за намалување на разликите во платите меѓу половите, се разбира, покрај зголемувањето на застапеноста на жените во одлучувачките органи, подобрувањето на работните услови за жените и борбата против сиромаштијата, е ставена во прв план кога се зборува за рамноправноста меѓу мажите и жените.

Европската унија не е идеална, иако се стреми кон подобрување во сите сфери на општественото живеење. Постојано се зголемува бројот на жените што работат, а од 2000 година наваму, речиси три четвртини од милионите нови работни места во Европа се пополнети со жени. Сега девојките на училиште покажуваат подобри резултати од момчињата и претставуваат 59 проценти од универзитетски дипломираните студенти во Европската унија.

³² *Европа за жените*. Луксембург: Канцеларија за публикации на Европска унија, 2011.

Сепак, и покрај напредокот, според податоците од Евростат жените сè уште заработуваат во просек околу 17,5 проценти помалку од своите колеги.³³

Имено, мажите и жените на стартот од професионалниот живот имаат еднакви плати, а расчекорот се јавува подоцна поради нееднаквите можности во напредувањето, како и поради обврските во семејството, кои природно се поврзани со жената. Кога жените имаат пониски плати, тогаш тие (о)стануваат зависни од нивните мажи.³⁴

Нееднаквите плати имаат влијание врз работниот век на жените, а особено врз квалитетот на нивниот живот кога ќе се пензионираат, бидејќи пониските плати доведуваат до пониски пензии и до висок ризик од сиромаштија во повозрасниот период. Како резултат на тоа, повозрасните жени се со поголема веројатност да се соочат со сиромаштија: 22% од жените на возраст од 65 и повеќе години се изложени на ризик од сиромаштија во споредба со 16% од мажите.³⁵

Затоа, Европската унија почна кампања за подигнување на свеста за разликите во платите меѓу мажите и жените според концептот „еднаква плата за работа со еднаква вредност“. И покрај постоењето на овој принцип во Договорот од Рим од 1957 година и Директивата од 1975 година, со која се забранува дискриминација во сите облици при плаќањето на мажите и жените за извршена иста работа, или работа со еднаква вредност, разликата сè уште е присутна низ Европската унија. Разликата во платите ја намалува животната заштеда и пензијата на жените, предизвикувајќи сиромаштија во подоцнежните години. Оваа кампања за подигнување на свеста за разликите во платите има за цел и да укаже на тоа како да се спречат тие разлики.

За да допре до граѓаните, работодавците и работниците, кампањата промовира успешни приказни од практиката од цела Европа и овозможува пакет

³³ *Европа за жените*. Луксембург: Канцеларија за публикации на Европска унија, 2011.

³⁴ Ѓуровска, Милева. *Социологија на женскиот труд*. Скопје: Филозофски факултет, 2008.

³⁵ Фактот дека мажите и жените се сè уште различно платени за вршење на истата работа, се одрази и во времето кога нападната рецесијата, така што еден од семејството, а секогаш оној со помала плата, ја жртвува својата кариера. Во случаи, пак, кога мажите и жените се исто платени, секогаш жената е таа која прва се откажува.

алатки за работодавците и работничките синдикати на европско и национално ниво:³⁶

Жените во **Германија**, на пример, заработуваат во просек 23 отсто помалку пари од нивните машки колеги за иста работа. Со тоа Германија се наоѓа меѓу земјите со најлоша состојба на овој план.

Доколку за разликата во приходите меѓу мажите и жените би можеле да решаваат германските граѓани, тогаш таа веќе одамна би била отстранета. Преку 90 отсто од сите испитаници во анкетите на јавното мислење тврдат дека ваквата дискриминација врз основа на полова припадност не смее да постои во модерните општества. Но, наспроти проширеното јавно мислење, жените и мажите во Германија не добиваат иста плата за иста работа.

Така е уште од самиот почеток на вработувањето, покажува една студија на фондацијата „Ханс Биклер“, блиска до организацијата на германските синдикати. Дури и почетничките во работниот живот заработуваат 18 отсто помалку од нивните машки колеги без искуство. Студијата покажа, исто така, дека разликите се поголеми, доколку станува збор за поголеми претпријатија.

Германија не ја исполни задачата на Европската комисија за земјите-членки да вложат напори за суштинско намалување на разликите во приходите меѓу мажите и жените, меѓу другото, и поради породилното отсуство. Една од мерките насочени кон надминување на оваа причина во Германија е воведувањето на платата за родители, што подразбира еден од двајцата родители да добива 70 отсто од платата додека останува дома заради детето. Во овој пакет мерки се вбројува и програмата што отвора перспективи за повторно вклучување на жените во работниот процес, при што е поставена цел до 2020 година да се намали разликата во заработувачката на само 10 отсто. Тоа значи дека за неполни 10 години, разликата во заработувачката меѓу мажите и жените за иста работа, би требало да изнесува само 10 отсто. Тоа е амбициозна цел, за чие остварување ќе треба да се вложат уште многу напори.

Искуствата од **Швајцарија**, пак, велат дека дискриминацијата по основа на половата припадност е забранета со Уставот и со Законот за рамноправност исто

³⁶ Жените и понатаму помалку платени од мажите. Берлин: „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 25.10.2009.

како и во Германија. Но, и таму тоа се покажа како неефикасно. Во Швајцарија продавач на колбаси заработува повеќе од колешката продавачка на сирење во истото претпријатие. Ситуацијата, барем до некаде, е изменета од средината на 90-тите години, кога е донесена уредбата јавни тендери да можат да им се доделуваат само на фирми, во кои и мажите и жените заработуваат навистина еднакво. Тоа што ситуацијата само делумно е изменета е поврзано со фактот што долго време им се верувало на претпријатијата на чесен збор. Од неодамна и тоа е сменето: „Законот има експлицитен пасус со кој се овозможуваат контроли, па и санкции доколку фирмите не се придржуваат до законските одредби. Но, и покрај промените, во Швајцарија и денес мажите за иста работа заработуваат околу 19 отсто повеќе пари од жените.

Пред Меѓународниот ден на жената во 2011 година, Европската комисија објави статистика, која покажува дека жените во Европската унија заработуваат значително помалку отколку нивните машки колеги. Според последниот извештај, жените во 27-те земји-членки на Европската унија заработуваат просечно 17,5 отсто помалку отколку мажите и таа разлика во последните 15 години не се менува.³⁷

Еврокомесарката за човекови права Вивијан Рединг рече дека наведените податоци покажуваат дека жените во Европската унија би требало да работат уште дополнителни два месеца за нивните примања да се изедначат на годишно ниво со заработувачката на мажите.

Најголема е разликата меѓу машките и женските плати, како што покажува табелата, во Естонија - 30 отсто, во Австрија 25 отсто, Германија 23 отсто, Финска 20 отсто. На југ приказната е различна - разликата во Португалија е многу помала и изнесува 9 отсто, во Италија е 4,9 отсто, а во Турција жените имаат 2,2 отсто поголеми плати од мажите.

³⁷ Жените не сакаат да бидат доброволни домаќинки. Скопје: Нова Македонија, 09.03.2011.

Табела 1: Родов јаз на платите меѓу жените и мажите во ЕУ

Држава	Родов јаз на платите меѓу жените и мажите
Белгија	9
Бугарија	13,6
Чешка	26,2
Данска	17,1
Германија	23,2
Естонија	30,9
Ирска	17,1
Грција	22
Шпанија	16,1
Франција	17,1
Италија	4,9
Кипар	21,6
Латвија	13,4
Литванија	21,6
Луксембург	12,4
Унгарија	17,5
Малта	8,6
Холандија	19,6
Австрија	25,5
Полска	9,8
Португалија	9,2
Романија	9
Словенија	8,5
Словачка	20,9
Финска	20
Шведска	17,1
Обединето Кралство	21,4
ЕУ 27	17,5

Извор: Евростат 2008

За разлика од европските земји, како најнапреден и добар пример на овој план е моделот на канадската покраина **Квебек**. Откако синдикалните и организациите за заштита на женските права извршија голем јавен притисок во 90-тите години, Министерството за труд донело закон што е обврзувачки и за јавниот и за приватниот сектор.

Според овој Закон за еднакви примања секој работодавач мора да докаже дека жените кај него не заработуваат полошо од мажите и дека работните места, на кои повеќе работат жени, исто така, не се принципиелно помалку платени од оние на кои работат повеќе мажи. Работодавачот мора да изготви прецизен опис на работното место и подоцна да анализира дали на вработеното лице му исплаќа соодветна плата. Доколку се покаже дека некоја работа има висок квалитет, но е послабо платена затоа што ја извршуваат претежно жени, тогаш работодавачот мора да ја надополни разликата. Притоа работодавачите не треба да ги намалуваат приходите на машките колеги, туку да ги зголемат оние на женските.

Законот ги обврзува сите претпријатија со повеќе од 10 вработени да проверат дали мажите и жените имаат еднаков третман на полето на заработувачката. Само платите на сопствениците на претпријатијата и на членовите на управните одбори не подлежат на обврската за проверка. На тој начин разликата во заработувачката меѓу мажите и жените се намалила на помалку од 5 отсто. Иако вакви и слични законски мерки има само во двете покраини Квебек и Онтарио, тие сепак имаат значително влијание врз состојбата во цела Канада.³⁸

Во Франција беше усвоен закон, кој од компаниите бара 40% од нивните највисоки извршни позиции да ги отвори за жените. Франција е последната европска држава, која усвојува ваков закон. Тој има за цел да го подигне ниското ниво на вработеност на жените на менаџерски позиции.³⁹

Сега, како што објави Би-Би-Си на 17.1.2011 година, на фирмите им е даден рок од шест години за да ги пополнат повисоките места со жени. Одборите се реструктурираат од време на време и оваа реформа ќе зависи од тоа реструктурирање.

Кампањата на Европската унија за подигнување на свеста за разликите во платите меѓу мажите и жените во 2011 година доби нова димензија – **петти март** е прогласен за првиот европски Ден на еднаква плата. Имено, за да се зголеми

³⁸ *Жените и понатаму помалку платени од мажите*. Берлин: „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 25.10.2009.

³⁹ <http://ec.europa.eu/equalpay>

свеста за постоењето на родовиот јаз меѓу платите на жените и мажите Европската комисија го пласираше Денот на еднаква плата како настан, кој се очекува да стане традиција во цела Европа.⁴⁰

Датумот ќе се разликува секоја година во зависност од просекот на јазот меѓу платите на жените мажите во Европската унија, пресметан од страна на Евростат. Тој датум ќе се одредува како ден до кој жените треба да работат во тековната година, со цел да ја заработат истата плата како мажите за време на целата претходна година.

Значи, за да примат еднаква плата со мажите, кои ја заработиле својата плата за 2010 година и ја примиле заклучно со 31-ви декември 2010 година, поради родовиот јаз во платите, жените во Европа требало да работат до 5-ти март 2011 година!

Датумот кога ќе се одбележи Европскиот ден на еднаква плата се одредува како просек од националните денови на еднаква плата во земјите-членки на Европската унија. Така, Шпанија организираше Ден на еднаква плата на 22-ри февруари 2011 година, а Грција беше домаќин на својот прв Ден на 16-ти март. Денот на еднаква плата се одржа во Германија и во Белгија на 25-ти март, во Полска и Естонија на 12-ти април, во Австрија на 13-ти април, а во Франција на 15-ти април. Првиот Ден на еднаква плата, пак, во Велика Британија се одржува дури на 4-ти ноември, 2011 година!

За подигање на свеста за постоењето на родовиот јаз во платите меѓу жените и мажите, од суштинско значење е работодавците, вработените и акционерите да се информираат зошто сè уште постои овој јаз и како може да се намали.

Затоа, Европската комисија, продолжувајќи ја широката информативна кампања со акции низ 27-те земји-членки на Европската унија, постави он-лајн калкулатор (Gender pay gap calculator), кој им овозможува на вработените и на работодавците да ги визуелизираат родовите разлики во платите. Калкулаторот за плати може да се отвори преку линкот <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=835&langId=en>.

⁴⁰ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=681&newsId=999&furtherNews=yes> (05.03.2011)

2.7. Подолги породилни отсуства за жените

Подолгите породилни отсуства не значат и поголемо разбирање за потребите на жените. Напротив, тие понекогаш се посуптилен начин за стимулирање на жените да останат дома и да се грижат за децата, наместо да градат професионална кариера. Комбинирањето на работните задачи заедно со грижата за децата и за другите членови на семејството е сè поважно за жените, а во последно време и за мажите. И покрај тоа, поделбата на домашните обврски сè уште не е еднаква, така што на жените им е сè потешко да изградат своја кариера.

Европската унија се обидува да воспостави подобра рамнотежа меѓу професионалниот, приватниот и семејниот живот, за да можат сите да планираат да имаат деца или да се грижат за другите роднини без да се соочат со стрес или страв од сиромаштија.

Усогласувањето на работата со грижата за децата и за други членови од семејството е многу важно прашање за жените, а сè повеќе и за мажите.

Сепак, распределбата на одговорностите во домот е сè уште доста нерамноправна, поради што на жените им е потешко да напредуваат во кариерата. Во Европската унија само 67% од жените со мали деца одат на работа, споредено со 92% од мажите.⁴¹

Земјите-членки на Европската унија си поставија за цел да воведат висококвалитетни услуги за грижа за децата низ цела Европа. Во тековната економска криза, од особена важност се строгите политики со кои се обезбедува интересите на жените да не се тргнат настрана.

Затоа постојат закони за родителско отсуство, за скратено работно време и за заштита на бремените жени и на родилките на работното место. Европската унија презема мерки за зголемување на платеното отсуство од работа за двајцата родители (не само на жените) и за воведување на флексибилно работно време, со што тие би можеле да постигнат подобра рамнотежа меѓу нивните професионални и семејни обврски.

⁴¹ *Европа за жените*. Луксембург: Канцеларија за публикации на Европска Унија, 2011.

Во 1990 година одредени принципи станале закони. Еден од позначајните успеси е оној што се однесува на родителското отсуство (parental leave), кој како препорака беше даден уште во 1983 година, но не беше прифатен од Советот на министри. Потоа препораката беше доставена до социјалните партнери, кои преговараа повеќе од 4 години, за во 1996 година да биде внесена во законодавството. Овој закон предвидува најмалку 3 месеци неплатено отсуство за родителот што работи и тоа за деца на возраст до 8 години.

Кон крајот на 2010 година Европскиот парламент се изјасни за продолжување на породилното отсуство, пред и по породувањето, на вкупно 20 недели, со целосна исплата на месечната плата.⁴²

Со 390 гласови за и 190 против беше прифатен предлогот на Европската комисија, која првично бараше заштитата на мајките да изнесува 18 недели. Во заклучокот се наведени и барањата на европратениците, кои побараа подолг рок за давање или добивање отказ за мајките и татковците по раѓањето на детето, како и забрана за прекувремена работа за бремените соработнички.⁴³

Еврокомесарката за правда и заменик-претседател на Комисијата, Вивијан Рединг, го нарече заклучокот амбициозен. Тој ќе ги отежни преговорите со владите на земјите-членки во Министерскиот совет. Европската комисија, меѓутоа, е подготвена да посредува во изнаоѓањето решение во интерес на мајките.

2.7.1. Европскиот суд на правдата во заштита на правата на жените

Највисокиот суд на Европската унија донесе одлука дека бремените работнички, кои привремено се преместени на друго работно место или им е дадено отсуство, не треба да ги загубат дополнителните парични средства што би ги добивале нормално. Меѓутоа, додека се на породилно отсуство, не им е

⁴² ЕУ сака да го продолжи породилното отсуство. Берлин: „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 01.11.2010.

⁴³ Во Германија во моментов породилното отсуство на мајките изнесува вкупно 14 недели. Во сите останати земји-членки на Унијата, освен Малта и Шведска, породилното отсуство е подолго. Но, не секаде се исплаќа и целосната месечна плата за време на породилното отсуство.

гарантирана целата сума, или исплаќање дополнителни износи, посочува Европскиот суд на правдата.⁴⁴

Пресудата, обврзувачка низ земјите-членки на Европската унија, е поттикната од два случаја, во кои беа инволвирани жени од Австрија и од Финска. И двете имале намалување на примањата за време на бременоста. Потоа, тие ги извеле своите случаи пред суд за да оспорат дека не треба да ја загубат платата, поради тоа што се наоѓаат на породилно отсуство.

Судиите во Луксембург изјавија дека кога бремена жена повеќе не извршува специфични задачи, кои се наградени со дополнителни бонуси, тогаш нема автоматско право на такви бонуси. Меѓутоа, на бремените работнички, на кои им е дадено отсуство од работа или привремено се преместени на друго работно место поради нивната бременост, треба да ја заработуваат онаа сума пари што би ја заработиле пред тој потег, наведуваат тие. Судот посочи дека овие работнички „мора да имаат право на награда што ќе се состои од нејзината основна месечна плата и дополнителни исплати, кои се поврзани со нејзиниот професионален статус, како оние што се поврзани со нејзината функција, должина на работата и профилот на нејзините квалификации“.

Тие наведуваат дека Директивата за брени работнички гарантира дека минимум паричните средства што ќе им се доделуваат на жените на породилно отсуство се еквивалент на надоместокот за боледување. Случаите ги инволвираа австриската докторка во болница Сузан Гасмаер и Финката Сана Марија Парвијаинен, вработена во авиокомпанија. Австријката Гасмаер ги загубила дополнителните бонуси, а Парвијаинен го загубила паричниот надоместок како стјуардеса на „Финер“ откако била распоредена на друго работно место.

Судот соопшти дека во интерес на заштита на безбедноста и здравјето на бремените работнички и мајките-доилки, земјите-членки се слободни да им ја плаќаат на бремените работнички и на оние на породилно отсуство „целата нивна плата, на повисоко ниво што е гарантирана со Директивата“.

Благодарение на судската практика на Европската социјална политика, еднаквиот третман за жените и мажите денес стана основно начело на правото на

⁴⁴ *И трудниците во ЕУ имаат работни права*. Скопје: Утрински весник, 06.07.2010.

Европската унија. Политиката на еднакви права сè повеќе доаѓа до израз во самите земји-членки, како што тоа го покажува, на пример, востановувањето на институционални структури во земјите членки со цел да се обезбеди еднаква положба на мажите и жените.⁴⁵

Но, што е со кариерата на жените откако ќе се породат, односно откако ќе заврши породилното отсуство? Дали тогаш се исправаат пред неблагодарниот избор меѓу кариерата и децата? Според истражувањето на „Грант торнтон интернешнал“ направено на почетокот на 2011 година, фактор кој не може да се игнорира при објаснувањето на оваа дилема е дека од голема помош на мајките се семејството, односно родителите. Во западните култури, како што се Г-7 земјите, се плаќаат големи суми за згрижување на децата во градинки или некој да ги чува. Спротивно на тоа, земјите во развој имаат пристап до многу поевтини згрижувања, или можат да сметаат на поддршка од семејствата, што им дозволува на жените многу полесно да ја задржат својата кариера и откако ќе имаат деца.⁴⁶

Во согласност со големиот раст на економијата во Азија, податоците покажуваат дека учеството на жените на високи позиции во Азија, уште од 2007 година е повисок од просекот на глобално ниво. Многу земји во Азија се земји во развој, чии економии се развиваат многу брзо, и покрај глобалната рецесија. Како таква, со растечко стопанство доаѓаат многу можности.

Покрај тоа, во Тајланд, на пример, факт е дека секое семејство има голема поддршка од своите родители, кои најчесто живеат во близина, и се грижат за своите внуци, како и достапноста и пристапноста на надворешна помош како негувателки и градинки. Додека на Тајланд сè уште се гледа како на профеминистичка земја, и мажите и жените сè повеќе се образуваат, и се подготвени за модернизација на своето општество, како и прифаќање на западната култура.

Останува отворено прашањето дали родителите можат да бидат добри родители, а истовремено да бидат на високи позиции, кои секако, носат многу

⁴⁵ Вајденфелд, Вернер, Волфганг, Веселс. *Европа од А до Ш, Прирачник за европска интеграција*. Скопје: БПБ, Сојузна централа за политичко образование Фондација Конрад Аденауер, Сектор за европска интеграција, 2009.

⁴⁶ *Жените се жртви на рецесијата*. Скопје: „Вечер“, 23.03.2011.

поголема одговорност. Постојат многу успешни татковци, кои се на високи позиции, а ја имаат целосната поддршка од страна на своите сопруги. За една жена да го постигне истото ниво на успех, таа исто така, ја бара истата поддршка.

Друго прашање е дали се жените реално подготвени да бидат на висока раководна позиција и истовремено да бидат мајки. Не е лесно да се биде добар родител и да се има успешна кариера. Секоја жена може да го каже и да го потврди тоа. Но, тоа е, сепак, нешто што може да се постигне и милиони жени успеваат во тоа.

Вистина е, меѓутоа, дека многу работни места и професии не се прилагодени за жени со семејства и има многу работи што треба да се направат во таа област.

За жал, сè уште има многу компании, кои не дозволуваат многу флексибилност во нивниот пристап кон вработените мајки. Многу жени не можат да се вратат на своите кариери, откако станале мајки и откако нивните одговорности се сосема поинакви од она што претходно го работеле.

2.8. Во пензија на иста возраст

Старосната граница за заминување во пензија стана една од поважните теми во Европската унија, но не од родов аспект, бидејќи и жените и мажите во земјите-членки на Европската унија одат во пензија на иста возраст. Пензионирањето очигледно претставува единствениот сегмент во Европската унија, каде е постигнат родов баланс и не постои потреба од промоција на принципот на *родов меинстриминг*.

Проблемот, кој веќе подолго време е познат во европските држави, се наоѓа на друго место - во стареењето на европското население поради продолжувањето на животниот век од една страна и намалувањето на наталитетот од друга. Европската комисија како една од мерките за надминување на проблемот со сè помалиот број активно вработени луѓе, кои треба да ги полнат пензиските каси за сè поголемиот број приматели на пензии, предлага зголемување на старосната граница за одење во пензија и тоа на цели 70 години.

Ова секако треба да следи во повеќе етапи и да стапи на сила до 2060 година. Продолжениот работен век е дури официјално една од целите на стратегијата на Европската унија. При нејзиното претставување во 2010 година, претседателот на Европската комисија, Жозе Мануел Баросо, изнесе и конкретни бројки: Околу 75 проценти од населението на Европската унија на возраст меѓу 18 и 64 години треба да биде активно вработено!

Оваа цел треба да се постигне до 2020 година. Но, просекот во земјите членки во моментов е далеку од зацртаната цел. Една од причините е и фактот што просечниот граѓанин на Европската унија оди во пензија со околу 60 години. Тоа е далеку пониско ниво во однос на другите региони во светот.

Темата со старосната граница за заминување во пензија доби особено драматични тонови со грчката должничка криза. Но, ситуацијата не е таква само во Грција. И во Франција просечниот машки граѓанин оди во пензија пред да наполни 59 години. Претседателот, Никола Сакрози, најави дека ќе ја покачи старосната граница од сегашните 60 на 62 години. Но, дури и тогаш францускиот просек ќе биде под германскиот. Во Германија старосната граница се покачува од досегашните 65 на 67 години. Ваква цел си зацрта неодамна и шпанската влада. А и британската најави дека ќе ја покачи границата, особено за жените, кои во иднина ќе треба да работат до 65 години, како денес мажите во Обединетото Кралство. Посебно лоша е состојбата во новите земји-членки на Европската унија од Источна Европа.⁴⁷

Иако владите на голем број европски земји во моментов веќе работат на реформи во таа насока, сепак ниту една од нив не сака ни да чуе за воведување европски стандарди за пензионирање. Во моментов во Европската унија најчесто во пензија се заминува со наполнети 65 години. Во Германија, Грција, Шпанија, Португалија, Финска, Ирска и во Шведска услов за пензија се 65 години за мажи и за жени. Во Белгија, истиот услов за пензионирање - 65 години за мажи и за жени, е воведен пред две години, а дотогаш жените можеле да заминат во пензија со 62

⁴⁷ Кој кога оди в пензија во ЕУ? Берлин: „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 29.06.2010.

години. Во Велика Британија и во Австрија мажите може да одат во пензија со 65 години, додека жените сè уште може да се пензионираат со 60 години.⁴⁸

Пензиски реформи, со кои годините за заминување во пензија ќе се изедначат меѓу жените и мажите, прават и земјите што сè уште не се членки на Европската унија.

Така, зголемувањето на старосната граница за заминување во пензија ја зафати и Црна Гора. Со измените на Законот за пензиско и инвалидско осигурување, Црногорската влада предлага покачување на старосната граница за пензија на 67 години и за жените и за мажите, а предвидено е исто така, зголемување и на минималниот стаж потребен за пензија од 15 на 25 години.

Незадоволството предизвикано од овие ригорозни мерки се шири низ Европа. Големите протести, какви што ја потресуваа Франција минатата година се одржаа и во Британија и Романија, а аналитичарите предупредуваат дека постои опасност од синдикални бунтови и во другите земји, кои веќе штрајкуваа во текот на летото 2010 година, како Грција, Шпанија, Германија и Италија, особено ако се знае дека Обединетите нации тврдат дека просечниот животен век на денес родените жители во светот ќе биде 74 години и дека бројот на луѓето од 60 годишна возраст ќе се зголеми од 11 на 22 отсто.

2.9. Насилството против жената во Европската унија

Насилството против жената во која било форма во Европската унија е неприфатливо. Но, и покрај тоа, многу жени и девојки во Европа и натаму живеат во сенката на агресијата или експлоатацијата. Тие се жртви на домашно насилство или на сексуална злоупотреба, на трговија со луѓе или на присилна проституција, или, пак, на заплашување и на притисок, со што се загрозени нивните основни права на слобода, достоинство и безбедност.

Европската унија се бори против корените на трговијата со луѓе, со тоа што ги фаќа криминалните банди кои живеат на сметка на жените. Тоа се постигнува преку меѓународна соработка на полицијата и судиите и со помош на

⁴⁸ *И мажите и жените на иста возраст во пензија.* Скопје: Утрински весник, 14.07.2011.

софистицирани размени на разузнавачки информации. За да се бори со организираниот криминал, Европската унија соработува со надлежните органи, во регионите како Балканот и во други области. Жените стануваат помалку ранливи на експлоатација доколку истовремено се води борба против сиромаштијата, особено во државите во развој.

Жените, кои се жртви на трговија со луѓе, може да добијат помош од фондовите на Европската унија преку образование, обуки и вработување со цел да се реинтегрираат во општеството.

Европската комисија спроведува програма што се нарекува Дафне (Daphne), а чија цел е заштита на жените, децата и младите лица од сите облици на насилство. Со оваа програма се финансираат проекти за засолништа и здравствени институции за жени, како и напори за менување на ставовите и заштита на жените во малцинските мигрантски и етнички групи.

Во Европската унија не постојат целосни податоци за борбата против насилството над жените. Причини за тоа се што семејното насилство се крие, што само неколку членки на Европската унија прибираат податоци и што се користат различни методологии во прибирањето податоци.

Во извештајот на Европската комисија се наведува дека неодамна објавеното истражување на Евробарометар покажало дека семејното насилство во Европската унија е раширено, при што секој четврти испитаник рекол дека знае жена, пријателка или роднина што била жртва на семејно насилство, а секој петти познава некој меѓу пријателите или во кругот на семејството што бил насилен во рамките на своето семејство.

Во извештајот се додава дека Комисијата ќе продолжи во процесот на проширувањето на Европската унија да го следи усогласувањето на националните закони и примената на законите на Унијата во областа на родовата рамноправност во земјите-кандидатки и потенцијални кандидатки во 2011 година.

Во изминатите пет години Европската комисија помогна околу 85.000 ученички да се запишат во средно училиште во десет земји во потсахарска Африка, а околу 4.000 студентки ја користеле програмата „Еразмус“, како и други програми за мобилност на студентите. Во соопштение на Комисијата се наведува дека од 2004 година, благодарение на проекти на Европската унија, извршени се

повеќе од 10 милиони здравствени консултации и 4 милиони породувања со соодветна медицинска помош.⁴⁹

Кога станува збор за извршување присилна работа или трговија со луѓе, темата најчесто се поврзува со земјите во забрзан индустриски развој. Сепак, овој вид модерно ропство е застапено дури и во развиените земји-членки на Европската унија, каква што е Германија. Германската сојузна служба за криминал секоја година објавува Преглед на состојбата со трговијата со луѓе. Во 2009 година биле откриени 710 жртви на сексуална експлоатација. Од нив вкупно 91 престојуваат нелегално во Германија, односно немаат работна дозвола. Нивната судбина е дотолку полоша, што немаат речиси никакви права и стравуваат дека ќе бидат депортирани од земјата, па затоа многу ретко се осмелуваат да избегаат од мрачните кругови.⁵⁰

Жртвите на работната експлоатација најчесто работат во области како проституцијата, гастрономијата, градежништвото или, пак, во приватните домаќинства. Само на мал број од нив им успева да се извлечат од затегнатиот обрач на присилната работа. Најтежок е случајот во земјите во развој, кои не се членки на Европската унија.

Нерамноправноста и сиромаштијата и понатаму се присутни. Околу 85 милиони лица во Европската унија живеат под прагот на сиромаштијата и 17% од жените во ЕУ се смета дека живеат во сиромаштија, констатираа европратениците. Со дебатата одржана на 08.03.2011 година посветена на предизвиците на рамноправноста меѓу мажите и жените, за намалување на сиромаштијата меѓу жените и со усвоените резолуции Европскиот парламент има за цел сите политики на Европската унија да имаат специфична перспектива на половата припадност. Европратениците тврдат, дека ако стапката на активност и работа со парцијално работно време се слични со тие на мажите, внатрешниот бруто производ би се зголемил за 30%.⁵¹

⁴⁹ Жените во ЕУ дискриминирани. Скопје: „Дневник“, 14.03.2011.

⁵⁰ Работна експлоатација: модерно ропство и во Германија. Берлин: „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 08.12.2010.

⁵¹ Рамноправноста на половите - предмет на полемика. „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 08.03.2011.

2.10. Влијание на родовите стереотипи врз изборот на професија

Надминувањето на стереотипите и предрасудите е проблем што го оптоварува современото општество, затоа што преку нив често дискретно се врши дискриминација, особено родова, која е предмет на ова истражување.

Дури и да се уништи митот дека човековата биологија допушта тесен избор на машко и женско однесување, машки и женски дејности, тоа не значи дека автоматски ќе ги ослободи мажите и жените во современите општества од обврските, па дури и од желбата да ги исполнуваат улогите што историски се очекуваат од нив. И покрај бројните активности и напори на поборниците на женската еманципација за пречекорување на традиционалните норми на типичното полово однесување, сè уште не се надминати стереотипите за улогите на половите врз изборот на професијата.

Така на пример, сè уште е раширено сфаќањето дека жените не само што ги извршуваат дејностите врзани во домот, туку тоа го прават со целосна посветеност, ангажираност и љубов. Домот е нивното „вистинско царство“, а грижата за семејството и домашните работи се сметаат како нивна „природна“ активност. Тоа значи дека доколку мажите доволно би заработувале, жените воопшто не би работеле. Жените работат затоа што мораат и кај нив, за разлика од мажите, сè уште отсуствува посветеноста на работата надвор од домот. Ваквите сфаќања, кои до денес не се целосно надминати, се аргументираат и со резултатите од анкетите што се спроведени меѓу жени, кои работат во фабрики и кои доколку би имале услови, би го прекинале работниот однос.⁵²

Од друга страна, не само што домашните работи се сметаат за типично „женски“, туку и одредени занимања надвор од домот се сметаат како „женски“ и помалку достоинствени за мажите. Така на пример, кога за првпат неквалификуваниот женски труд е вклучен во процесите на производството (во периодот на индустријализацијата, по Првата индустриска револуција), во текстилната индустрија биле вработувани главно жените. Тоа се должело, од една страна на недостаток на евтина работна сила, а од друга страна, на сфаќањето дека

⁵² Ѓуровска, Милева. *Социологија на женскиот труд*. Скопје: Филозофски факултет, 2008.

ткаењето е женска работа. Под поимот женски труд, денес се подразбира професионална активност на жените, што претпоставува платена работа, која се одвива надвор од домаќинството и како таква е спротивна на неплатените активности во домаќинството.

Женскиот труд, како помалку вреден бил и помалку платен - состојба што до денес не е надмината дури и во некои високоразвиени западни општества. Тоа, секако, се должи на постојните стереотипи за женски и машки занимања.

2.10.1. Родовите стереотипи во образованието

Со цел да се објасни половата асиметрија, едно од прашањата, на кое му е посветено внимание во овој труд, е колку образованието, како еден од клучните сегменти во општествените процеси, придонесува во поттикнувањето еднаквост меѓу половите и во родовото сензибилизирање на младите кадри, како услов за јакнење на родовата еднаквост.

Студијата на Европската комисија што беше спроведена во 29 европски земји во 2010 година дојде до разочарувачко сознание. Резултатите покажаа дека децениските педагошки мерки многу малку ја промениле класичната слика за распределба на улогите.⁵³

Има големи разлики кај поединечните европски земји, но влијанијата на улогата на половите врз образовните прашања и професијата во речиси сите европски земји се еднакви. И денес многу млади мажи и жени при изборот на нивната професија се водат според традиционалните улоги на половите. Ова е заклучокот на споменатата студија, чии резултати ги објави „Дојче веле“.

Така, жените се одлучуваат за областите како образование, здравство, козметичка нега, уметност и филозофски науки. Мажите, пак, за техника, производство и градежништво.

Освен тоа, сликата во изборот на професиите станува уште покомпликувана ако се знае дека, на пример, професијата наставник, која порано повеќе ја работела мажи, денес околу 80 проценти од апсолвентите за оваа

⁵³ Жените не успеваат да „кренат“ глава. Берлин: „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 21.06.2010.

професија се жени. Но, бројот на жените кои работат како наставен кадар во образовните установи се намалува со секој повисок степен во кариерата.

Ваквиот тренд не се забележува само во образовната дејност. Девојчињата и жените на училиште, а подоцна и на факултет, речиси секогаш имаат подобри оценки, но подоцна нивните машки колеги ги потиснуваат при освојувањето на подобрите и повлијателните работни места.

Како можно решение на овој проблем некои еврокомесари предлагаат да се отстрани што е можно побрзо традиционалната слика на распределба на улогите и учениците да се поттикнуваат според нивните способности, а не според полот. Одлучувачки, притоа, е и соодветно советување при изборот на професијата. А, токму тука се наоѓа и најголемиот проблем кај повеќето европски земји. Досега само во половината од испитаните земји имаат вакво советување, што особено посветува внимание на проблемите кај улогата на половите.

Експертите посебно им се посветуваат на девојчињата и ги охрабруваат да се одлучат за некоја техничка, или пак, природо-научна професија. Само мал број земји се осврнуваат на лошите резултати од учењето кај мажите. А, уште помалку земји го поттикнуваат читањето кај момчињата и учењето математика кај девојчињата. Вакви курсеви има само во Велика Британија и Австрија. Всушност, Велика Британија, Ирска, Австрија и фламанскиот дел од Белгија особено интензивно се грижат за овој проблем, додека Италија и голем број источноевропски земји воопшто ја немаат ни начнато оваа тема.

2.10.2. Стереотипите создаваат полова поделба на трудот

Во обидите да се одговори на прашањето зошто жената главно била „вториот пол“ и зошто мажот бил супериорен и имал поголем авторитет, поделбата на трудот се смета за клучна категорија во објаснувањето на положбата на жените во сите општествени релации. Местото што мажите и жените го имаат во дистрибуцијата на моќта е директна последица на местото што тие го заземаат во поделбата на трудот.

Станува збор за поделба на трудот според полот - машки и женски труд и за нивно различно вреднување. Различното вреднување на придонесот на мажите и

жените оди до таму што дури и кога жените ќе се најдат на врвот на некоја компанија, тие се етикетираны како агресивни, додека мажите на истите позиции како амбициозни (!?).⁵⁴

Стереотипите за женски и машки занимања, кои се должат на долгата патријархална традиција, во која улогата на жената се врзува главно за домот, не се надминати ни до денес. Општеството на светско ниво сè уште останува многу патријархално наспроти контра аргументите за наводната природна условеност на половите улоги, кои упатуваат на очигледните разлики во различни општествени заедници - некои занимања, кои природно се сметаат за женски, во други општества се сметаат за природно машки, па така, во некои општества жените биле поглавари, војни, премиери на држави, учествувале во контролата над важни стопански дејности надвор од домот итн.

Очигледно се потребни уште многу напори за да се надминат стереотипите, кои се причина за создавање полово поделба на трудот, па конечно да се покаже дека различните улоги не се вродени, или генетски предиспонирани, туку се производ на различниот општествен ангажман.

2.11. Родовата интеграција во политиките за вработување

Промовирањето на родовата рамноправност е во срцето на европските социјални и економски политики. И покрај напредокот во изминатите години, нееднаквоста меѓу мажите и жените сè уште останува во голем број области.

Стапката на вработеност на жените заостанува зад онаа на мажите, а жените и понатаму доминираат во некои помалку ценети и помалку платени сектори и професии (родовиот јаз во платите е околу 17%).

Жените, исто така, се почесто вработени во таканаречените *part-time jobs*, односно работа со скратено работно време и се недоволно застапени меѓу менаџерите во компаниите или при донесување одлуки во политичката и економската сфера што погоре беше пошироко елаборирано.

⁵⁴ *Ревизија за социјална политика*. Скопје: Фондација „Фридрих Еберт“, јуни 2009.

Забележителна е и поголемата изложеност на жените кон сиромаштијата, особено по нивното пензионирање, како и на самохраните мајки и жените од одредени маргинализирани групи, како што се етничките малцинства и имигрантите.

Европската комисија се има обврзано во својата агенда за еднаквост меѓу жените и мажите да преземе одреден број акции во периодот 2006 – 2010 година, со цел да се забрза напредокот и да се постигне вистинска рамноправност меѓу половите.⁵⁵

Акциите предложени од страна на овој „патоказ“ покриваат шест приоритетни области: постигнување еднаква економска независност на жените и мажите, овозможување да се усогласат работата со приватниот и семејниот живот, промовирање на еднакво учество на жените и мажите во одлучувањето, искоренување на родовото насилство и трговијата со луѓе, елиминирање на родовите стереотипи во општеството и промовирањето на родовата еднаквост надвор од Европската унија.

Оваа стратегија на Европската комисија, исто така, ја нагласува потребата за подобрување на управувањето и потврдува двоен пристап на родовата еднаквост, кој се базира од една страна на прифаќање на *родовиот меинстриминг* (што во случајов значи промовирање на родовата еднаквост во сите политички области и активности), а од друга страна на преземање конкретни мерки.

Европскиот договор за родова рамноправност усвоен од страна на Европскиот совет во пролетта 2006 година, исто така, ги поттикнува земјите-членки за подобрување на родовата еднаквост.

Експлицитно кажано, *родовиот меинстриминг* не значи рестрикција на напорите да се промовира еднаквост за спроведување на конкретни мерки само за да им помогне на жените, туку мобилизирање на сите политики и мерки генерално, со цел активно и отворено да се постигне родовата еднаквост, земајќи ги предвид можните ефекти врз соодветната состојба, во која се наоѓаат мажите и

⁵⁵ *Manual for gender mainstreaming: employment, social inclusion and social protection policies*. Luxemburg: European Commission, 2008.

жените, уште во фазата на планирање. Оваа политика се нарекува „родова перспектива“.

Ова значи дека треба да се направи систематски преглед на мерките и политиките и нивно правилно дефинирање, за тие да ги продуцираат соодветните и очекувани ефекти при нивното спроведување.

Во „мапата“ за спроведување на политиката на родова еднаквост, особено за еден од приоритетите за постигнување еднакви можности за економска независност на жените и мажите, Европската комисија си зеде обврска да го следи и да го зајакне процесот на родовата интеграција преку таканаречениот Отворен метод на координација за социјална инклузија и социјална заштита, вклучувајќи и подготовка на прирачници за актерите вклучени во овие процеси, посебно за оние кои работат на вработување, на социјална вклученост и на политиките за социјална заштита во земјите-членки.

За што поуспешно имплементирање на Стратегијата за родова еднаквост потребно е политичарите да се организираат, да ги научат родовите разлики и да ја редизајнираат актуелната политика.

Потребно е, исто така, ефикасно да функционираат и конкретни организациски структури за промовирање на родовата рамноправност, како и постоење механизми за достапност на родови статистики, но пред сè е потребна политичка волја за да се имплементира Стратегијата за родова еднаквост, особено на *родовиот меинстриминг* во делот на политиките за вработување.

По дефиниција на концептот на родовата интеграција Европската комисија предлага конкретни методи за нејзино спроведување во сите релевантни политики преку организирање, учење за родовите разлики, проценување на влијанието на политиката и редизајнирање на политиките.

Овие методи особено се применуваат во главните области што се однесуваат на сите видови политики за вработување и сите насоки за вработување: политики на активен пазар на трудот, политики на еднакви плати и кариера, политики на флексибилност и безбедност и политики на помирување.⁵⁶

⁵⁶ *Manual for gender mainstreaming: employment, social inclusion and social protection policies.* Luxembourg: European Commission, 2008.

2.11.1. Политики на активен пазар на трудот

Како резултат на Европската стратегија за вработување, земјите-членки ги интензивираа своите напори да ја подобрат положбата на маргиналните групи и поединци на пазарот на трудот. Политиките на активен пазар на трудот се важен инструмент во тој поглед.

Како што е дефинирано во „Стратегијата за вработување во Европа 2006 – 2010“, политиките на пазарот на трудот се јавни интервенции насочени кон одредени групи на пазарот на трудот и, како такви, може да се разликуваат од општите политики за вработување, како што се мерките кои ги намалуваат трошоците за вработување.

Политиките на активен пазар на трудот имаат за цел да ја зголемат веројатноста за вработување или да ги подобрат шансите за приход на невработените лица или групи, на кои им е тешко да влезат на пазарот на трудот.

Јавните сервиси за вработување играат важна улога во овој поглед преку олеснување на процесот на интеграција на невработените и други лица кои бараат работа на пазарот на трудот (на пример, сместување, советување и слично).

Покрај тоа, активните мерки вклучуваат обука, ротација и споделување на работата, поттикнување на вработувањето, интеграција на одредени групи, директно создавање работни места и таканаречено старт-ап вработување. Со цел да промовира родовата рамноправност, принципите за еднакви можности треба да бидат вградени во рамките на работењето на јавната служба за вработување.

Ефикасен метод во овој поглед е именувањето на службеник за еднакви можности, кој ја има потребната експертиза.

Од суштинско значење е, исто така, вработените во јавната служба за вработување да бидат информирани за прашањето на родовата интеграција и да бидат обучени за тоа како да го вклучат *родовиот меинстриминг* во нивната работа.

Уште еден важен аспект на родовата интеграција на јавните сервиси за вработување е тоа што активните програми за пазарот на труд се отворени за

сите неактивни лица и не се ограничени само во корист на барателите на работа, туку и мажите и жените имаат еднаков пристап до политиките на пазарот на трудот.

Ова, исто така, значи дека треба да се решат и конкретните потреби на ранливите дискриминирани групи.

2.11.2. Политики на плата и кариера

Мерките насочени кон воспоставување формална еднаквост меѓу мажите и жените главно се однесуваат на прилагодување на законодавството за еднаков третман и механизми за да се обезбеди спроведување на законите. Примери на ниво на Европската унија се директивите за еднакви плати и еднаков третман во пристапот до вработување, обука и подобрување на работните услови. Тоа е, всушност, една од најстарите стратегии за промовирање на еднакви можности.

Родова еднаквост не може да се постигне без еднаквост во платите и во можностите, но во практиката шансите за намалување или елиминирање на родовите разлики во платите се, исто така, тесно испреплетени со прашањата на сегрегацијата и на континуитетот на кариери. Намалување на разликите во платите според полот, за што веќе стана збор, е многу важна тема на европската политичка агенда.

Тоа е дел од Европската стратегија за вработување од 1999 година и напорите за ваквата политика се интензивираат во текот на годините. Во 2003 година земјите-членки беа повикани да ги формулираат целите во однос на ова прашање со цел „до 2010 година да се постигне значително намалување на родовиот јаз на платите во секоја земја-членка преку повеќестран приод при откривање на основните фактори што влијаат врз разликите во платите врз родова основа, вклучувајќи ја и сегрегацијата во секторите и професиите, образованието и обуките, класификациите на работните места и системите за плати, подигањето на свеста и транспарентноста“ (Council Decision 2003 L197/20).

Со оглед на комплексноста на причините што доведуваат до родов јаз во висината на платите (gender pay gap) и во согласност со предложениот

повеќестран приод за негово надминување, родовата интеграција на политиките на еднакви плати подразбира потреба од преземање различни мерки.

Прво, земјите може да спроведат политика на еднакви плати со цел да се елиминира директната или индиректната родова дискриминација во однос на платите. Примерите вклучуваат (дополнително) законодавство, достапност и дисеминација на информациите и иницијативите во врска со евалуацијата на работата.

Второ, самата политика на еднакви можности може да придонесе за намалување на родовиот јаз во примањата. Со оглед на тоа што непрекинатата кариера сè уште е значаен фактор за објаснување воопшто на родовиот јаз во платите, исклучително е важно да им се овозможи на жените да имаат континуирано вработување.

Трето, *родовиот меинстриминг* се насочува општо кон политиките на плати со цел да се подобри состојбата со ниско платени работни места и работни места со женска доминација. Фактор кој дополнително ги компликува прашањата за еднакви плати е тоа што во повеќето земји востановувањето на платата се гледа како примарна одговорност на социјалните партнери, додека властите се колебаат да се мешаат во ова прашање. Затоа, експертските извештаи како можно решение ги посочуваат добрите практики на ниво на социјалните партнери. Во контекстот на прашањата за еднакви плати, исто така, треба да се знае дека главната определба на Европската унија директно применлива за жените е членот 119 од Римската спогодба,⁵⁷ кој вели дека земјите-членки треба да го применуваат принципот на „еднаков надомест за иста работа“.⁵⁸

⁵⁷ Во раните 70-ти стјуардесите во Белгија биле принудени да се пензионираат на 40-годишна возраст со минимална пензија, затоа што се сметало дека не се повеќе привлечни за (главно машката) клиентела. Во три случаи била поведена судска постапка за повреда на принципот „еднаква плата“. Случаите биле изнесени пред Белгискиот суд, но бидејќи белгискиот закон за работни одоси дозволува случаите за еднаква плата да бидат упатени до Европскиот суд на правдата (ЕСП), по иницијатива на приватни странки во спорот, биле препратени до ЕСП. Првиот спор бил изгубен во 1971 година, кога судиите решиле дека тие не се компетентни за таков случај. Вториот, во 1976 година, бил успешен. Судиите дале исцрпно објаснување за „еднаква плата“, развивајќи го концептот на „соодветен труд“, што значи еднаква плата за еднаква работа. Судот, исто така, решил дека членот 119 е директно применлив и може директно да биде употребен од подносителите на тужбата во националните судови на земјите-членки.

⁵⁸ Шулер, Маргарет ... и др. *Права на жените: чекор по чекор: практичен прирачник за користење на меѓународниот закон за правата на човекот и механизми за заштита на правата на жените*. Скопје: Магор, 2001.

2.11.3. Политики за социјална инклузија и за социјална заштита

Со цел да се обезбеди полесно раководење со алатките за родова интеграција во однос на политиките за социјална инклузија и за социјална заштита, промовирајќи ја еднаквоста меѓу жените и мажите, Европската унија, како што се спомена погоре, има изготвено широка палета прирачници, насоки и упатства за актерите вклучени во овој процес, а тие се особено темелни кога станува збор за начинот на изготвување на националните извештаи за социјална инклузија и за социјална заштита.

Земјите-членки во своите извештаи треба да обезбедат проценка на социјалната ситуација, да го претстават целокупниот стратешки пристап и да подготват сеопфатни препораки како да се промовира *родовиот меинстриминг* за социјална инклузија и за социјална заштита.

При тоа, тие треба да ги прикажат статистичките показатели и колку што е можно поексплицитно да укажат на родовите разлики во однос на вработувањето, невработеноста, долгорочната невработеност, ризикот од сиромаштија (според родови, но и старосни групи), домаќинства без вработени, рано напуштање на училиштето, животниот век, години здрав живот итн.

За да се постигнат саканите ефекти од политиките за социјална инклузија и за социјална заштита, исто така, треба да се одговори на прашањата дали националните извори обезбедуваат доволно информации за половите разлики кај одредени обесправени групи, како што се лицата со хендикеп, етничките малцинства или имигрантите, дали се на располагање доволно информации за да се оцени социјалната состојба за жените и мажите, соодветно, дали постои потреба за нови индикатори и за развивање на нова статистика разделена според пол во областите каде што такви податоци нема.

Понатаму, за успешен *родов меинстриминг* се неопходни докази за родова интеграција, како и оценка за нејзиното влијание врз промовирањето на еднаквоста меѓу жените и мажите во целокупниот стратешки пристап преку прашањето кои мерки се преземени или се преземаат за промовирање на еднаквоста меѓу мажите и жените во однос на социјалната заштита и политиките за социјална инклузија.

За подобро управување со родовата интеграција и родовата еднаквост да стане вистинска темелна вредност на Европската унија, експлицитно треба да се споменат институционалните механизми за поддршка на родовата интеграција, како што се националните тела за родова еднаквост вклучени во изготвувањето на националниот извештај. Од голема важност за родовата интеграција е и прашањето дали има потреба во процесот да се инволвира или да се вработи експертиза, каков вид и за кој дел од задачата.

И конечно, дали интересот за родова еднаквост е соодветно претставен во разните комисии, или групи вклучени во изготвувањето на националниот извештај, е прашање што, секако, бара позитивен одговор за родовата интеграција да бие комплетна и по теркот на Европската унија. Тука спаѓаат невладините организации, социјалните партнери, националната, регионалните и локалните власти, како и истражувачите.

Политиките за социјална инклузија и за социјална заштита ќе бидат комплетни единствено ако тие ги вклучат и мерките како што се борбата против сиромаштијата и против социјалната исклученост, надградбата и реформите во пензискиот систем и здравствената заштита.

2.11.4. Политики на помирување

Политиката на помирување на приватниот и семејниот живот на „картата за еднаквост меѓу жените и мажите“ е претставена како еден од шесте приоритетни области на акција за родова рамноправност: услугите и структурите се прилагодуваат премногу бавно во ситуации кога работат и жената и мажот.

И покрај тоа што некои мажи земаат породилно отсуство или работат со скратено работно време (7,4% во споредба со 32,6% за жени), жените и понатаму остануваат главните старатели на деца и на другите зависни лица во семејството. Затоа треба да се поттикнуваат мажите почесто да ги преземат семејните обврски и да ги споделуваат со жените.

Политиката на помирување, односно на усогласување на семејниот со професионалниот живот, не само што служи за подобрување на родовата еднаквост, туку претставува и неопходен услов за постигнување на целите на

Европската унија за раст, вработување и социјалната кохезија. Всушност, треба да се создаде флексибилна економија, со користење на целосниот потенцијал на работна сила, бидејќи промената на формите на семејството и на демографскиот притисок од стареењето на населението направи усогласувањето на работата и семејството да стане една од главните теми на европската социјална агенда.

Политиките на помирување може да бидат дефинирани како политики, кои директно ја поддржуваат комбинацијата на професионалниот и приватниот живот на семејствата. Како такви, тие може да се однесуваат на широк спектар на политики, кои се движат од грижа за децата, легални можности за отсуство, флексибилни работни договори и други политики на помирување како што се разните видови финансиска помош.

Родовата интеграција на политиките на помирување е етаблирана до оној степен до кој повеќето европски влади ја признаваат одговорноста за заштита на вработувањата на жените.

Сепак, земјите се разликуваат во нивните политики на помирување во зависност од тоа колку експлицитно се фокусирани на родовата рамноправност. Некои земји ги поттикнуваат јавните и приватните сервиси во таа насока, а други ги подобруваат можностите за скратено работно време.

Некои, пак, сè уште ги сметаат политиките на помирување за „женски“ работи, додека други признаваат дека е важна и улогата на мажите во грижата и во поделбата на семејните одговорности, главно преку нивно поттикнување да користат татковско отсуство.

2.12. Родово буџетирање

Во насока на постигнување на суштинска рамноправност, Европскиот парламент во 2003 година ја усвои резолуцијата за родово буџетирање - градење јавни буџети од и со родова перспектива.

Родовото буџетирање претставува политичка волја и одлука во постигнувањето на родовата рамноправност. Родовото буџетирање значи примена на практиките за вклучување на родовите перспективи во процесите на

буџетирање. Тоа не имплицира само посебни буџети за жените, туку значи проценка на буџетите од аспект на родовата рамноправност и вклучување на родовите перспективи на сите нивоа во процесите на буџетирање.

Родовото буџетирање, всушност, претставува процес преку кој јавните буџети се испитуваат со цел да се даде оценка за тоа дали и колку ја вклучуваат и придонесуваат за еднаквост меѓу мажите и жените, а со тоа да предложат промени во насока на постигнување родова еднаквост.

Притоа, родовата анализа на буџетите им помага на властите да одлучат за тоа како политичките одлуки да ги насочат кон постигнување максимално влијание, како и тоа каде треба да се алоцираат ресурсите за да се постигне повисоко ниво на човечки развој и родова еднаквост.

Буџетирањето не е само финансиска алатка за балансирање меѓу приходната и расходната страна. Како процес, исто така, претставува метод за поставување приоритети и донесување одлуки за прашања што влијаат на актуелната и идната ситуација на луѓето и нивната околина.

Буџетските планери е потребно да имаат познавања за ситуацијата, како и да бидат свесни за последиците од поставување приоритети што имаат влијание врз животите на мажите и жените, сега и во иднина. Буџетирањето често претставува донесување одлуки меѓу конкурентните приоритети.

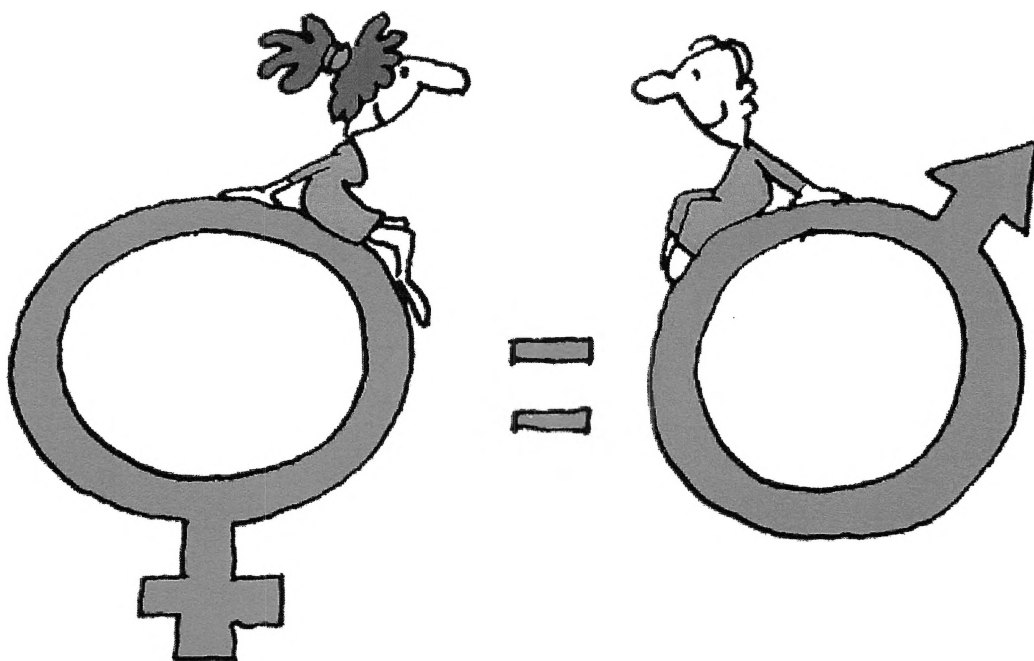
Родовото буџетирање не само што не подразбира создавање посебни буџети за жени, како што беше кажано погоре, туку подразбира планирање и имплементирање буџет што ги зема предвид потребите, приоритетите и проблемите на жените и мажите, како и нивните улоги во рамките на семејството, работното место и заедницата. Игнорирањето на родовото влијание од буџетите не е неутралност, туку родово слепило што може да доведе до високи човечки и економски трошоци: пониска продуктивност, понизок развој на капацитетите на луѓето и пониски нивоа на општа благосостојба.

Иницијативите на родово буџетирање можат да се спроведат во сите фази од буџетскиот процес: планирањето, донесувањето, спроведувањето и ревидирањето.

Поставените специфични цели се во насока на јакнење на свеста за родовите влијанија на политиките и соодветните буџетски алокации, потенцирање на јазот меѓу политичките и буџетските алокации, обврзување на властите да бидат одговорни во однос на нивните определби за родова еднаквост и промени во политиките и буџетите што би помогнало за унапредување на статусот на жените, како и постигнување на родовата еднаквост.

Целта на родовото буџетирање е создавање буџет, во кој е воведен родовиот концепт, што е во насока на прибирање приходи и планови за јавно трошење, при што се рефлектира подеднаквата дистрибуција на ресурсите во насока на опфаќање и задоволување на потребите на жените и мажите.

Владата и ресорните министерства се одговорни за креирањето на политиките за постигнување родова рамноправност во секторите, кои се нивна одговорност. Ваквите политики мора да бидат одразени во стратегиите и програмите на ресорните министерства и институции, како и во нивното стратешко планирање и буџетските импликации, односно да обезбедат соодветни буџетски средства за спроведување на родовите политики.



3. ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА НА РОДОВАТА ИНТЕГРАЦИЈА

Родовата рамноправност и еднаквоста на мажите и жените стануваат интегрален дел на сите меѓународни документи и претставуваат фундамент и одлика на работењето и заложбите, пред сè на Организацијата на обединетите нации, а потоа и на Европската унија, на Советот на Европа и на други организации. Покрај нивното интегрирање во политиките што овие организации ги развиваат, тие ги обврзуваат и земјите-членки да ги интегрираат во домашното национално законодавство и целосно да ги спроведат.

Во таа смисла, од многуте меѓународни договори и документи, би ги издвоила: Конвенцијата на Организацијата на обединетите нации за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените и Мапата на Европската унија за еднаквост на мажите и жените 2006 - 2010, кои служат како насоки при имплементирањето и почитувањето на родовата рамноправност и еднаквите можности за мажите и жените, која во меѓувреме е надградена, или со компјутерски речник кажано апдејтувана и преточена во Стратегија за еднаквост меѓу жените и мажите за периодот 2010 - 2015 година.

Клучни моменти за постигнување на родовата рамноправност и еднаквост се нивното дефинирање како приоритет во политиките и активностите во различни области, соодветна легислатива и политики за родова еднаквост, воспоставување и развивање механизми за родова еднаквост, водење родова разделена статистика, развиена експертиза кај сите релевантни структури, финансиска поддршка за реализација на зацртаните цели и рамноправно учество на мажите и жените во одлучувањето, или со два збора *родов меинстриминг*.

Во последниве години Европската унија врши активно промовирање на правото на еднаков третман, како фундаментален принцип, кој се зема предвид при креирањето на сите политики. Веќе со Договорот од Амстердам во 1997 година, Унијата се стекна со овластување да презема мерки против родовата дискриминација.

За првпат беа воведени нови дефиниции, нови концепти, па дури и нова терминологија, во која пред сè спаѓа терминот *родов меинстриминг*.

Сето тоа беше проследено со јакнење на институционалната рамка за имплементација, преку воспоставување специјализирани тела, или зголемување на надлежностите на веќе постојните. Европската комисија е овластена да ја следи состојбата и да обезбеди самостојност, средства за финансирање и капацитет неопходен за ефикасно функционирање на овие тела.

Активностите на Европската унија за ефикасна борба против дискриминацијата врз родова основа се одвиваат во континуитет и преку донесување низа стратешки документи.

Се организираат кампањи со цел луѓето да се запознаат со правата утврдени со европското и националното антидискриминирачко право, како и промоција на позитивните придобивки од почитувањето на родовата еднаквост.

Активностите на Европската унија за превенција и борба против дискриминацијата, како и евалуација на ефективност на предвидените политики и усвоените практики се одвиваат во континуитет преку имплементација на низа стратешки документи, па дури и на Одлуката за прогласување на 2007-ма за европска година на еднакви можности за сите.

Имено, Европскиот парламент и Советот, во јуни 2006 година го усвоија предлогот на Европската комисија, 2007 година да се прогласи за Европска година на еднакви можности за сите. Кампањата вклучи бројни активности на европско, но и на национално и локално ниво. Целта на оваа европска кампања беше спроведување стратегија за осигурување влијателна борба против дискриминацијата, намалување на различностите, како и запознавање на граѓаните со европското законодавство во тоа подрачје.

Со Европскиот пакт за родова еднаквост, пак, усвоен од страна на Европскиот совет во 2006 година и Водичот за еднаквост меѓу жените и мажите 2006 - 2010, земјите-членки и Европската комисија се обврзаа да имплементираат политики за родова еднаквост на европско и национално ниво.

3.1. Конвенција на Организацијата на Обединети нации

Малку каузи за кои се застапуваат Обединетите нации предизвикале толку интензивна и распространета поддршка колку кампањата за промовирање и заштита на еднаквите права на жените. Родовата еднаквост, всушност, е зацртана во законска рамка во Организацијата на Обединетите нации, која ја допрецизира оваа материја, опфатена уште во Универзалната декларација за правата на човекот, преточувајќи ја во Конвенција за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените.

Со тоа Организацијата на обединетите нации помогна да се изгради структура на меѓународно договорени стратегии, стандарди, програми и цели за да се унапреди статусот на жените низ целиот свет, вклучувајќи ја и Европската унија.

Камен-темелникот на таа структура е токму Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените усвоена од Генералното собрание на Обединетите нации на 18-ти декември, 1979 година, како кулминација на децениските меѓународни напори да се заштитат и да се промовираат правата на жените во светот, да се придонесе за општествениот напредок и развој, а со тоа и за остварувањето на целосна рамноправност на мажите и жените.

Често опишувана како меѓународен закон за правата на жените, оваа Конвенција го дефинира значењето на дискриминацијата врз жените и утврдува правни обврски за земјите-членки да стават крај на таа дискриминација. На 6-ти март 2003 година, 171 земја беше членка на Конвенцијата, со обврска да ја оствари еднаквоста меѓу мажите и жените преку обезбедување еднакви можности на сите полиња, политичкото, граѓанското, економското, социјалното или културното, како и во семејниот живот. Тие земји, исто така, се обврзаа да известуваат до Комитетот за елиминација на дискриминацијата врз жените за преземените чекори за исполнување на своите обврски.⁵⁹

⁵⁹ Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените и нејзиниот Факултативен протокол. Скопје: Министерство за труд и социјална политика, 2003.

Во Конвенцијата се изразува загриженост поради фактот што и покрај сите инструменти и понатаму постои широка дискриминација на жените и се потсетува дека со дискриминацијата на жените се кршат начелата на рамноправност и почитување на човековото достоинство, дека тоа претставува пречка за рамноправното учество на жените во политичкиот, општествениот, економскиот и културниот живот, го сопира натамошниот напредок на општеството и на семејството и го отежнува целосниот развој на способноста на жените да учествуваат во служба на своите земји и на човештвото.

Решени да ги применат принципите за елиминирање на дискриминацијата на жените и за таа цел да ги усвојат мерките потребни за отстранување на таа дискриминација во сите нејзини видови и манифестации, земјите-членки се согласија изразот „дискриминација на жените“ да ја означува секоја разлика, исклучување или ограничување во поглед на полот, што има за последица или цел да го загрози или оневозможи признавањето, остварувањето или вршењето од страна на жените на човековите права и основните слободи на политичко, економско, општествено, културно и граѓанско или друго поле, без оглед на нивната брачна состојба, врз основа на рамноправност на мажите и жените.⁶⁰

Оттаму, Конвенцијата оди над гаранциите за еднаквост и еднаква заштита пред законот во постојните правни инструменти и утврдува мерки за постигнување еднаквост меѓу мажите и жените, без оглед на нивната брачна состојба, во сите аспекти на политичкиот, економско-социјалниот и културниот живот.

Значи, државите-членки ја осудуваат дискриминацијата на жените во сите видови, согласни се да ја спроведуваат, со сите соодветни средства што им стојат на располагање и без одлагање, политиката на отстранување на дискриминација на жените.

За таа цел државите-членки се обврзуваат да го внесат принципот на рамноправност на мажите и жените во своите национални уставни или во соодветните закони, доколку тоа веќе не го сториле, како и да обезбедат, со законски или со други соодветни мерки, практична примена на тој принцип. Исто

⁶⁰ *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. The Optional Protocol.* Њујорк: Обединети нации, 2000.

така, тие се обврзуваат да усвојат соодветни законски и други мерки, вклучувајќи и санкции каде што е потребно, со кои се забрануваат сите видови дискриминација на жените.

Државите-членки ги преземаат сите погодни мерки дури и за измена на општествените и културните обичаи во поглед на однесувањето на мажите и на жените за да се отстранат предрасудите, како и вообичаената и секоја друга практика заснована врз сфаќањето за инфериорноста или супериорноста на едниот или другиот пол или за традиционалната улога на мажите односно на жените.

Особено важни за отстранување на дискриминацијата на жените во политичкиот и јавниот живот на земјата се мерките со кои таа е должна да обезбеди еднакви услови за мажите и жените да гласаат на сите избори и јавни референдуми и да бидат избрани во сите тела што се избираат по пат на јавни избори, да учествуваат во креирањето и спроведувањето на владината политика и да заземаат раководни положби и да ги вршат сите јавни функции на сите нивоа на власт, да учествуваат во работата на невладините организации и здруженија што се занимаваат со јавниот и политичкиот живот во земјата.

И секако, мошне значајна одредба од Конвенцијата, која подоцна се рефлектираше врз корените на *родовиот меинстриминг* во Европската унија, е правото на еднаква награда и еднаков третман за еднаква работа, како и обезбедување на потребните помошни општествени служби со цел да им се овозможи на родителите да ги усогласат семејните обврски со обврските на работното место, посебно со поттикнување на основањето и развојот на мрежата на установи за грижа за децата.

Заради следење на напредокот остварен во примената на оваа Конвенција, се формира Комитет за елиминирање на дискриминацијата на жените. Комитетот, преку Економско-социјалниот совет (ЕКОСОЦ), секоја година го известува Генералното собрание за својата работа и дава предлози и општи препораки врз основа на разгледаните извештаи и информации што ги примил од државите-

членки. Таквите предлози и општи препораки се внесуваат во извештајот на Комитетот, заедно со евентуалните забелешки на државите членки.

Инаку, Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените често се именува како ЦЕДАВ (CEDAW). Истата кратенка се користи за Комитетот за елиминација на дискриминацијата врз жените.

3.2. Повелба за човекови права на Советот на Европа

Меѓу 12-те позначајни подрачја на Повелбата за човекови права на Советот на Европа од 1961 година, со чие потпишување државите се обврзаа да се борат против дискриминација од секаков вид, е и поглавјето за еднаков третман на жените и мажите во доменот на трудот.

Сепак, Повелбата е само општа декларација, таа не е закон. Во рамките на Европската унија дури во 1993 година, со потпишувањето на Мاستришкиот договор, се создадоа значајни законски услови за промовирање на еднаквите шанси. За првпат еден конститутивен договор содржеше и социјален протокол, така што прашањата од социјална природа, вклучувајќи го и еднаквиот пристап на мажите и жените, добија легитимитет.

Табела 2: Документи на Советот на Европа

Поважни документи на Советот на Европа (конвенции, протоколи и препораки):

1. Европската конвенција за заштита на човековите права и фундаментални слободи (ЕЦХП-1950)
2. Протокол број 12 кон Европската конвенција за заштита на човековите права и фундаментални слободи
3. Препораки на Комитетот на министри до земјите членки на Советот на Европа:
 - Препорака број П (85)2 за законска заштита против сексуална дискриминација;
 - Препорака број П (96)5 за усогласување на работата и семејниот живот;
 - Препорака број П (98)12 за вметнување на рамноправноста меѓу половите во главните општествени текови;
4. Препораки усвоени од Парламентарното собрание на Советот на Европа:
 - Препорака 1229 (1994) за еднаквоста на правата меѓу мажите и жените;
 - Препорака 1269 (1995) за достигнување реален напредок за женските права од 1995;
 - Препорака 1413 (1999) за еднаква застапеност во политичкиот живот.

3.3. Законодавството на Европска унија за родова интеграција

Со усовршувањето на законодавството за родовата интеграција, државите ги надградуваа своите постојни со нови закони за подобро да се оствари начелото на еднакви можности на жените и мажите, воспоставувајќи го во сите области на општествениот, социјалниот и политичкиот живот. Европската унија преку своите резолуции и директиви сè повеќе бара од државите членки во своите политики да се определи за вистинска рамноправност меѓу половите и воспоставување еднакви можности за остварување на правата во сите сегменти на општествениот живот.

Исто така, сите идни членки на Европската унија мораат преку изработка на стратегии во подрачјето на еднаквите можности на жените и мажите да развијат сеопфатни општествени програми за промовирање на еднаквоста. Европската

комисија стриктно нагласува дека со инкорпорирањето на европското законодавство во националното законодавство на идните членки се прави само мал чекор во борбата против нееднаквиот третман.

Со Амстердамскиот договор, пак, од 1997 година се дефинирани условите за надминување на дискриминацијата врз основа на половата припадност. Повелбите, протоколите и конференциите помогнаа во градењето на новиот пристап кон женското прашање и во дефинирањето на условите за подобро вклучување на жените во општеството.⁶¹

Според членот 23 од чартерот (повелбата) за фундаментални права на Европската унија, за еднаквоста меѓу мажот и жената, таа „мора да биде обезбедена на сите полиња, вклучувајќи го вработувањето, работата и платата.“⁶²

3.3.1. Директиви на Европската унија за еднаков третман

Директивите за еднаков третман се дел од политичкиот систем на Европската унија. Овој систем се состои од низа договори, почнувајќи од оние од Париз и Рим во 1950-те, до договорите од Мастрихт, Амстердам и Ница, како што беше споменато, склучени во 1990-те.

Овие договори го сочинуваат она што е познато како „примарна“ законска регулатива. Од нив произлегува големото тело на „секундарна“ законска регулатива, која се состои од регулативи, директиви и препораки.

Договорот од Амстердам од 1997 година претставуваше основа за градење стабилна антидискриминирачка легислатива, која ја вклучува и Директивата 2004/113/ЕЦ за еднаков третман на жената и мажот во пристапот и обезбедувањето со добра и услуги.

⁶¹ Ѓуровска, Милева. *Социологија на женскиот труд*. Скопје: Филозофски факултет, 2008.

⁶² *Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01)*. Luxembourg: Official Journal of the European Communities, 2000.

Табела 3: Дел од поважните директиви што се применуваат во ЕУ

Директива за	Број на директивата	Намена
Еднаква плата	75/117/ЕЕС – OJL 45 19.2.1975	Елиминација на половата дискриминација во сите аспекти на добивањето плата
Еднаков третман	76/207/ЕЕС – OJL 39 14.2.1976	Елиминација на полова дискриминација – директна и индиректна – и на каква било поврзаност со брачниот и семејниот статус, при пристапот до вработување, обука, работни услови, напредување или отпуштање
Социјална безбедност	79/7/ЕЕС - OJL 6 10.1.1979	Еднаков третман на жените и на мажите во законската заштита при болест, инвалидитет, старост, несреќа при работа и професионални заболувања и при невработеност
Професионална социјална безбедност	86/378/ЕЕС - OJL 225, 12.8.1986	Спроведување еднаков третман на жените и на мажите во професионалните социјални шеми за безбедност. Изменета и дополнета во 1996 година.
Самовработување	86/613/ЕЕС - OJL 359, 19.12.1986	Примена на принципот на еднаков третман на жените и на мажите кај самовработените, вклучувајќи го и земјоделството и заштитата на самовработените жени за време на бременоста и на мајчинството
Бремени работнички	92/85/ЕЕС - OJL 348, 28.11.1992	Примена на минимални мерки за подобрување на заштитата и здравјето на работа на бремените жени и на родилките или доилките, вклучувајќи го и законското право на породилно отсуство од најмалку 14 недели
Родителско отсуство	96/34/ЕС - OJL 145 19.6.1996	Им гарантира на сите родители на деца до одредена возраст дефинирана од државите членки, да можат да добијат најмалку 3 месеци родителско отсуство, како и за поединци да можат да земат слободно време кога зависен член од семејството е болен или повреден
Товар на докажување	97/80/ЕС – OJL 14, 20.1.1998	Промена на судските системи на државите членки за товарот на докажувањето да се распредели поправично кај случаи кога работниците се жалат на сексуална дискриминација од страна на нивните работодавци
Еднаков третман при вработување	2002/73/ЕС -OJL 269, 5.10.2002	Суштински ја надополнува Директивата за еднаков третман, со додавање дефиниции за индиректна дискриминација, малтретирање и сексуална злоупотреба и бара државите членки да воспостават тела за еднаквост заради промоција, анализа, следење и поддршка на еднаквиот третман на жените и на мажите.
Стоки и услуги	2004/113/ЕС - OJL 373, 21.12.2004	Примена на принципот на еднаков третман на жените и на мажите во пристап до стоки и услуги што се достапни за јавноста. За првпат законодавството за родова еднаквост се проширува и надвор од областа на вработувањето

Со Директивата за еднаков третман на мажот и на жената во пристапот и обезбедувањето со добра и услуги како посебна форма на дискриминација се издвојува и сексуалното вознемирување и се предвидува забрана за секаков вид непосакувано физичко, вербално или невербално однесување од сексуална природа, со кое се врши застрашување, или се предизвикува понижувачко, или навредливо однесување.

Од Директивата 2004/113/ЕЦ произлегува дека товарот на докажување во случај на презентирани докази за дискриминација, паѓа на страната што извршила дискриминација, дека треба да се формираат тела за промоција на правото на еднаков третман, дека треба да се усогласи целокупното законодавство на земјите-членки со одредбите на овие директиви и дека треба да се доставуваат петгодишни извештаи за состојбата во оваа област до Европската комисија.

Исто така, една од поважните директиви е и Европската директива 76/207/ЕЕС од 9-ти февруари 1976 година за примена на принципот за еднаков третман на мажите и жените во однос на приодот кон вработување, обука и напредување на работното место и работните услови.

Таа ја опфаќа неопходната акција за постигнување на принципот на еднаквост на мажите и жените во однос на пристапот кон вработување, обуката и напредувањето на работно место и други услови за работа, со цел да се хармонизираат условите за живот и работа. Овој принцип е познат и како „принцип за еднаков третман“.

Примената на принципот за еднаков третман значи дека ќе се елиминира родовата дискриминација, вклучувајќи ги и селективните критериуми за пристап кон сите работни места или позиции, во кој било сектор или гранка на активност и кон сите нивоа на хиерархијата на занимања.

За да се постигне оваа цел, земјите-членки треба да ги преземат неопходните мерки да го обезбедат укинувањето на сите закони, регулативи и административни одредби спротивни на принципот на еднаков третман.

Оваа Директива на земјите-членки, исто така, им налага поништување, укинување или менување на кои било одредби спротивни на принципот за еднаков

третман, кои се вклучени во колективните договори, индивидуалните договори за вработување, во внатрешните правила на установите или во правилата што владеат за посебни занимања и професии.

Земјите-членки, врз основа на оваа Директива, треба да ги преземат неопходните мерки за заштита на вработените од отпуштање од работа од страна на работодавачот како реакција на жалба во установата или да преземат законски постапки за придржување кон принципот за еднаков третман.

Со вградувањето на овие директиви во националните законодавства на земјите-членки, значително се подигна нивото на заштита од дискриминација дури и во оние земји, кои имаа современи системи на антидискриминарачка политика.

3.3.2. Европска конвенција за човекови права

Европската конвенција за заштита на човековите права и основни слободи (ЕКЧП) е меѓународен правен договор, потпишан на 4-ти ноември 1950 година во Рим со цел во земјите-членки да ги обезбеди елементарните човекови права, заштита на личните слободи, гаранција на државно-правните постапки, посебни права и слободи, како на пример, право на брак и семејство.

Европската конвенција за заштита на човековите права и основни слободи е дополнета со 11 дополнителни протоколи (ДП), кои се обврзувачки само за оние земји-членки што ги потпишале и ги ратификувале.

Дванаесеттиот протокол, кој на 4-ти ноември 2000 година го потпишаа 24 земји-членки, но скоро ни една го нема ратификувано, заради што тој до сега не влегол во сила, ќе ја дополни Европската конвенција за заштита на човековите права и основни слободи со одредбата за еднаквост, односно забрана за дискриминација.⁶³

⁶³ Вајденфелд, Вернер, Волфганг, Веселс. *Европа од А до Ш, Прирачник за европска интеграција*. Скопје: БПБ, Сојузна централа за политичко образование Фондација Конрад Аденауер, Сектор за европска интеграција, 2009.

3.3.3. Европска социјална повелба

Европската социјална повелба (од 1961 година), нејзиниот Дополнителен протокол (од 1988 година) и Ревидираната повелба (од 1996 година) гарантираат серија основни социјални права, кои вклучуваат недискриминација при вработување, забрана на присилен труд, синдикални права, право на колективно договарање, правото на мажите и жените на еднаква плата за работа со еднаква вредност, правото на социјална помош и заштита, како и правото на образование, домување и здравство, или со два збора правото на еднакви можности, од кои би ги издвоила правото на жените и на мажите на еднаков третман и еднакви можности.⁶⁴

Сите земји-членки на Европската унија, како и сите членки на Советот на Европа ја имаат ратификувано Европската социјална повелба.

3.3.4. Позитивна дискриминација

Во осумдесеттите години на минатиот век се направи обид проблемите на жените да се решат со помош на конкретни позитивни акции, попознати како „позитивна дискриминација“ или позитивна акција, односно воведување систем на квоти во вид на законски обврски.⁶⁵ Позитивната дискриминација во корист на жените се покажа како делумно решение.

Статистичките податоци покажуваат дека сè поголем број жени заземаат одговорни положби и тоа во претпријатијата, во државната администрација, во политичките тела, во невладините организации и слично. Но, статистиката, исто така, укажува на симболичното присуство на жените во сферата на политиката.

⁶⁴ *European Social Charter: Macedonian version*. Strasbourg: Council of Europe, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs, 2010. достапно на 18.06.2011 на: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/charterglance/Macedonian.pdf>

⁶⁵ Гуровска, Милева. *Социологија*. Скопје: Филозофски факултет, 2006.

Во многу држави жените добиле право на глас релативно доцна. Прва држава која го вовела ова политичко право е Нов Зеланд (1893 година), потоа Норвешка (1913 година), Албанија (1920 година), Шведска (1921 година). Меѓутоа и покрај формалната демократија, односно еднаквите шанси за сите, мал е бројот на жените во парламентите, на значајните општествени функции во министерствата, или на лидерските функции во политичките партии.

Затоа, позитивната дискриминација се воведува доколку во едно претпријатие има помал број вработени жени, при што во наредните вработувања секогаш предност ќе им се дава на жените, или спротивно. При составување на кандидатските листи за време на изборите законот наложува секој трет член да биде жена. Тоа ги зголемува можностите на жените, но не го решава и проблемот на дискриминацијата, кој може подеднакво да ги погоди сите засегнати страни.

Европската комисија си постави за цел, учеството на жените и мажите во комитетите и експертските групи, што таа ги ангажира, да мора да изнесува најмалку 40 проценти.

Сепак, воведувањето на квотите само ги подготвуваат жените да функционираат во општество, во коешто доминира машката култура, но не ја сменија, барем засега.

Што се однесува до Македонија, жените дури по Втората светска војна почнаа да ги остваруваат своите права на работа, на породилно отсуство, на детска заштита и слично. Демократското право на глас, пак, е стекнато во 1991 година.

3.3.5. Европска повелба за рамноправност во локалните заедници

Реализацијата на амбициозната стратегија за поголема еднаквост меѓу луѓето значи вклученост на сите општествени фактори: владите, локалните власти, телата кои посебно ја промовираат половата еднаквост, социјалните фактори, невладините организации, националните статистички органи, медиумите. На прво место е подигањето на свеста за еднаквите можности на

жените и мажите, а потоа следуваат анализата и евалуацијата, па јакнењето на институционалните механизми.

Европската повелба за еднаквост меѓу мажите и жените во рамките на локалните заедници е наменета за локалните и регионалните власти во Европа, кои се повикуваат, формално и јавно, да се обврзат на принципите за еднаквост меѓу половите, како и да ги имплементираат во рамките на својата територија правилата изнесени со Европската социјална повелба од 1961 година.

За да може да учествува во процесот на имплементација на овие процеси, секој позначаен орган на власта се обврзува да изработи „Акциски план за еднаквост“, со кој се одредени нејзините приоритети, акции и ресурси до самиот крај на процесот. Во правилникот на Советот на Европа за локална самоуправа од 1985 година, предложен од Конгресот на европски општини и региони и неговите партнери, потпишан и ратификуван од мнозинството европски држави, се нагласува *“правото и способноста на локалните власти, во рамките на законот, да регулираат и да се справат со значаен дел од јавните предмети, под нивна одговорност и во интерес на локалното население”*.

Имплементацијата и промовирањето на правото на еднаквост, мора да биде во сржта на овој концепт на локална самоуправа. Доколку сакаме да изградиме заедница што се базира на еднаквост, многу е битно локалните и регионалните органи на власта целосно да ја земат предвид родовата димензија и да ја вметнат во своите правила на управување, организација и практично работење. Во денешницата и во иднината, вистинската еднаквост меѓу мажите и жените е исто така клучот за економски и социјален успех - не само на европско и национално ниво, туку и во конкретните региони, градови и општини.

3.3.6. Прирачници

Во текот на последниве години се издадени голем број прирачници за родовата имплементација, кои често се фокусирани на специфични области или насочени кон одредени целни групи.

Еден ваков пример е Упатството за еднаквост на половите, напишано за актерите вклучени во националните програми за родова еднаквост. Друг пример е Прирачникот за родова интеграција од Шведскиот комитет за родова интеграција. Повеќето прирачници обезбедуваат рамка за разбирање на овој поим или за разликување на одредени фази.

На пример, една корисна рамка за спроведување на родовата интеграција е Упатството за родова интеграција, прирачник предвиден за универзитетите. Некои прирачници опфаќаат и алатки или групи инструменти, како на пример, мерење, следење, спроведување, организација, градење на свеста, проверка или оценка.

Освен тоа, во водичите може да се најдат и корисни информации, кои ги опишуваат различните фази на процена на родовото влијание врз процесот на родовата интеграција.

3.3.7. Европски институт за родова еднаквост

Европскиот институт за родова рамноправност, чие седиште се наоѓа во Вилнус, Литванија, е отворен за да обезбеди експертиза, подобрување на знаењето и зголемување на видливоста на постигнатата еднаквост меѓу мажите и жените. Европскиот институт за родова рамноправност е формиран како агенција за поддршка на земјите-членки и на европските институции (особено на Европската комисија) во нивните напори за промовирање на родовата рамноправност, да се бори против дискриминацијата врз родова основа и да се подигне свеста за родовите прашања.

Задачите на Институтот се да се соберат и анализираат споредливи податоци за родови прашања, да се развијат методолошки алатки, особено за процесот на интеграција на родовата димензија во сите области на политиките, да се олесни размената на најдобрите практики и дијалогот меѓу засегнатите страни, како и да се подигне свеста кај граѓаните на Европската унија.

Органи на Институтот се Управниот одбор (тело за донесување одлуки), Форум на експерти (консултативно тело) и директор (извршно тело) и неговиот (нејзиниот) персонал. Управниот одбор донесува годишна програма за работа, среднорочна програма за работа, како и буџетот на Институтот. Форум на експерти го поддржува директорот во обезбедување на квалитетот и независноста на Институтот. Директорот, кој е законски застапник на Институтот, е одговорен за секојдневното управување на Институтот и спроведувањето на програмата за работа.

Инаку, буџетот на Институтот за периодот 2007 - 2013 година е 52,5 милиони евра.

Слика 1: Европскиот институт за родова еднаквост со седиште во Вилнус



3.3.8. Декларација: да ја направиме родовата еднаквост реалност

Комитетот на министри при Советот на Европа донесе Декларација „Да ја направиме родовата еднаквост реалност“, усвоена на 12 мај 2009 година, на 119-та седница во Мадрид.

Оваа Декларација беше донесена, имајќи предвид дека правниот статус на жените се подобрил со тек на времето, но сепак и 20 години по донесување на Декларацијата за еднаквост на жените и мажите, премостувањето на јазот меѓу родовата еднаквост во практиката и во законските рамки сè уште преставува предизвик за земјите-членки.

Причината за донесување ваква Декларација произлезе од фактот што последните децении често беа обележувани со занемарување на родовата перспектива во законодавството, политиката и други области каде родовата еднаквост се третираше како делумно или целосно изолирано прашање, иако родовата еднаквост претставува цел по себе.

Декларацијата ги поттикнува земјите-членки да се обврзат целосно да работат на премостување на јазот меѓу еднаквоста во практиката и во законите и да се преземат дејства за:

- елиминирање на структурните причини за нерамномерната распределба на моќта меѓу жените и мажите, вклучувајќи го донесувањето одлуки во политичкиот, јавниот и економскиот сектор,

- обезбедување економска независност и еманципација на жените преку гарантирање дека еднаквоста се почитува на пазарот на труд и во економскиот живот. Ова ќе биде возможно преку елиминирање на дискриминацијата воопшто, а особено со ослободување од стереотипите за родовата припадност, и преку гарантирање еднакви плати за еднаква работа или работа со еднаква вредност.

За да се забрза постигнувањето на овие цели, треба да се обезбеди политичка посветеност преку донесување на потребната законодавна и политичка рамка и имплементирање на паралелни стратегии и иновативни и ефективни

алатки за да се препознае родовата еднаквост како предизвик од страна на целото општество и во сите негови сектори и да се постави во с'ржта на различните процеси на донесување одлуки и креирањето политики.

3.3.9. Европски практики

L

Закони за рамноправност меѓу половите постојат во сите држави членки на Европската унија, освен **Франција** која еднаквите можности на жените и мажите ја уредува во рамките на трудовото право. Европските држави кои уште пред 15 години и повеќе ги донесоа законите за еднакви можности на жените и мажите, се насочија првенствено кон подрачјето на трудот и еднаквите права на жените и мажите за еднакви можности при нивното вработување, напредување, еднаква плата за еднаква работа.

Целта на **финскиот** Закон за еднаквост меѓу жените и мажите е спречување на дискриминацијата врз основа на полот, воспоставување на начелото на еднаквост меѓу жените и мажите и подобрување на положбата на жената, посебно при вработување. Финска има правобранител за еднаквост.

Норвешка во 1978 година ја формира институцијата правобранител за еднакви можности.

Шведска, односно нордискиот модел се истакнува како најнапреден модел во промовирање и заштита на еднаквите можности меѓу жените и мажите. Еднаквите можности меѓу жените и мажите се толкува со посебен Закон за еднаквост меѓу жените и мажите, со кој се гарантира еднаква положба на мажите и жените, односно штити од секаков облик на дискриминација поврзана со условите за работа, еднаква плата за еднаква работа, еднакви услови за пензионирање, рамномерна застапеност на половите таму каде што е можно и слично. Во Шведска постои Министерство за еднаквост меѓу жените и мажите и правобранител за еднакви можности на жените и мажите.

Исландскиот Закон за еднаков статус и еднакви права на жените и мажите забранува дискриминација врз основа на полот, при вработување, плата, отказни

рокови и образование. За спроведување на Законот надлежна е министерката за социјална работа и посебен орган во рамките на Министерството, како и Комисијата за жалби и координаторката за еднаков статус во рамките на Министерството.

Германскиот Закон за еднакви можности за жените и мажите се однесува на работните односи на вработените во јавниот сектор.

Данска го уредува еднаквиот третман на жените и мажите со пет закони. Меѓу нив најважен е Законот донесен во 2000 година, кој го регулира еднаквиот третман на жените и мажите во сите подрачја на општествениот живот и ја забранува дискриминацијата врз основа на полова припадност. Данската влада има министерка за рамноправност меѓу половите, има основано Национален центар за прибирање податоци за рамноправноста меѓу половите, Одбор за рамноправност меѓу половите и посебно тело за сузбивање на дискриминацијата врз основа на половата припадност.

Во **Естонија** со Устав се забрануваат различните облици на дискриминација, вклучувајќи и дискриминација врз основа на полот. Законот за еднакви можности е усвоен кон крајот на 2002 година.

Чешка ја регулира оваа материја со Уставот и со Закон за рамноправност меѓу половите.

Во **Бугарија** дискриминацијата врз основа на пол е забранета со Уставот и Законот за труд. Но, и покрај тоа жените на работното место и понатаму се изложени на родова дискриминација, со што правилата пропишани со Законот за труд во практика не се спроведуваат и не се почитуваат. Освен тоа, законодавецот пропуштил да ги регулира прашањата за правните лекови и надоместокот на штета во сите случаи на родова дискриминација и пологовознемирување. Ниту Казнениот закон никаде стриктно не го споменува проблемот со половото вознемирување, иако постојат неколку одредби, кои посредно се однесуваат на случаите на родова дискриминација. Сепак, со тие одредби не се штитат жртвите на родовата дискриминација на работното место. Во Бугарија не постои посебна Комисија, на која би се упатувале жалби во случај

на кршење на начелото на еднакви можности и еднакво постапување. Со тоа Бугарија е изложена на критики од страна на Европската унија поради непочитување на уставните начела и закони, со што се кршат преземените обврски од Европската унија.

Хрватска и Босна и Херцеговина (Закон за рамноправност на половите) и **Словенија** (Закон за еднакви можности на жените и мажите) имаат донесено закони со кој се регулира ова прашање. Во Хрватска дури е институционализиран и правобранител за рамноправност на половите. Целта на донесување на овој Закон е уредувањето на заедничките основи за подобрување и унапредување на статусот на жените и воспоставување еднакви можности за жените и мажите во политичката, економската, социјалната, образовната и во другите области од општествениот живот.

Постои извесен напредок во воспоставување соодветна законска рамка во Европската унија генерално, но, јазот меѓу она што е запишано во законите и нивната имплементација резултира со неповолна реална состојба и тоа останува да биде предизвик за понатаму.

3.3.10. Анализа и заклучни согледувања

Истражувањата на Евробарометар покажаа дека само една третина од луѓето во Европската унија ги знаат своите права во случај да станат жртви на дискриминација, или вознемирување врз која било основа.⁶⁶

Пред да почне Европската година на еднакви можности за сите (2007), во летото 2006 година, Европската комисија спровела истражување со кое ги утврдила перцепциите, ставовите, познавањата и свесноста за дискриминацијата и нееднаквоста во Европската унија. Истражувањето било повторено во зимата 2008 година (по завршувањето на Европската година), кога се констатирани промените што настанале како резултат на активностите преземени во текот на претходната промотивна година. Резултатите од ова истражување се објавени во

⁶⁶ Ревизија за социјална политика. Скопје: Фондација „Фридрих Еберт“, јуни 2009.

Специјалниот Евробарометар 296, под наслов „Дискриминацијата во Европската унија: Перцепции, искуства и ставови“.

Во Европската унија е постигнат значаен напредок во борбата против дискриминацијата како резултат на усвојувањето на антидискриминирачката легислатива и практика. Со имплементирањето на директивите во националните законодавства на земјите-членки, значително се подигна нивото на заштита од родова дискриминација, дури и во оние земји, кои имаа современи системи на антидискриминирачка политика.

Сепак, во документите на Унијата се констатира дека нееднаквоста и дискриминацијата врз основа на родовата припадност сè уште се присутни на штета на секој маж и жена индивидуално, но и на европското општество како целина.

Добри закони се неопходни, но мора да постои и практика и промоција на културата на рамноправност и отвореност, но и да не се дозволи историјата, традицијата или социјалните фактори да влијаат негативно врз родовиот баланс што ја доведува во прашање родовата интеграција.

3.4. Феминизам - почетоци и причини

Феминизмот е општествено движење, кое бара еднакви права за жените и врши притисок во корист на родовата интеграција речиси на сите нивоа.

Основната цел на феминизмот претставува самоосвестувањето на жените, односно освестување на колку што е можно поголем број жени за нивната подредена и понижувачка улога во општеството.⁶⁷

Нашироко распространетата грижа за женски права датира од времето на просветителството.⁶⁸

⁶⁷ Ѓуровска, Милева. *Социологија на женскиот труд*. Скопје: Филозофски факултет, 2008.

⁶⁸ Милер, Давид. *Блеквелова енциклопедија на политичката мисла*. Скопје: Книгоиздателство МИ-АН, 2002.

Движењата се појавиле во 18-от век, кога некои жени почнале индивидуално да го покажуваат својот револт кон нивната општествена положба. Прво значајно изразување на феминизмот било делото на англиската писателка Мери Волстонкрафт „Оправданост на правата на жените“ од 1792 година. Поттикнати од идеалите за еднаквост, формулирани за време на просветителството и француската револуција, жените почнале да бараат еднаквост. Мери Волстонкрафт, која била во блиска врска со радикалите од своето време, подоцна го напишала и делото „Заштита на женските права“. ⁶⁹

Во периодот на просветителството, односно во 18-от век, постоела голема противречност меѓу политичарите, кои од една страна тврделе дека жените ги имаат сите права, а од другата страна токму тие биле оние што им ги скратувале граѓанските права на жените. ⁷⁰

Јавниот говор за рамноправност до некаде, сепак, бил постигнат, но - тајно. Во разните јавни и тајни друштва и „редови“ на просветителската епоха, кога језуитскиот ред доживеал најдлабок пад, а масонеријата се подигнала во патриотските кругови, ложи и читателските друштва, секогаш во релативно мал круг истомисленици свртени против празноверците, фанатизмот и шовинизмот, опортунистички биле употребени родовите, националните и сталешките разлики.

Подоцна конвенцијата за тезите на Сенека од 1848 година, свикана од страна на Елизабет Кеди Стантон, Лукреција Мот и други, повикувала на целосна законска еднаквост со мажите, вклучувајќи ја можноста за целосно образование и еднаков надомест. Оттогаш женското движење земало замав.

Од Америка движењето се проширило во Европа. Американските жени добиле право на глас со уставниот амандман во 1920 година, но нивното учество на работното место останало ограничено и ставовите што преовладувале се стремеле да ја затворат жената во домот.

Пресвртница во растежот на модерниот феминизам се делата на Симон де Бовоар „Вториот пол“ од 1949 година и на Бети Фридан „Женска мистика“ од 1963

⁶⁹ Peri, Marvin. *“Intelektualna istorija Evrope”*. Clio. 2000.

⁷⁰ <http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wee/wee1.html>

година, како и создавањето на Националната женска организација во 1966 година.⁷¹

Има неколку феминистички пристапи – радикален, марксистички, социјалистички, либерален, феминизам на црните жени, постмодерен.

Либералните феминистки се залагале да ги направат женските политички и економски можности еднакви со тие на мажите.

Социјалистичките, или **марксистичките** феминисти дебатират за тоа дали потчинетоста на жените е во нејзиниот карактер.

Радикалните феминисти ги критикуваат либералните политички ставови како што се еднаквост и автономија како типично машки ставови.

Во **етиката** феминистките се спротивставуваат на традиционално машкиот пристап, кој се заснова на безлични и апстрактни права и принципи со етика на „грижа“, која се заснова на лични и конкретни односи и одговорности. Во 19-от век жените, борејќи се за правото на глас, искажале голем револт од начинот на кој мажите ги воделе државите во кој доминирала војната и физичката сила како главен резон.⁷²

Овој став многу пластично е содржан во прашањето на еден претставник на феминизмот - „*Колку полошо можат да владеат жените?*“.

Во доцниот 20-ти век феминистките под влијание на **постмодернистичката** филозофија и литературна теорија ги истакнале потенцијалните расни, културни и класни предрасуди на академските феминисти, кои се обидуваале да зборуваат во име на сите жени и укажувале дека ниту еден опис на женските доживувања и угнетувања не може да важи за сите жени воопшто.⁷³

⁷¹ Британика. Скопје: Топер, МПМ. 2005.

⁷² Гуровска, Милева. *Социологија на женскиот труд*. Скопје: Филозофски факултет, 2008.

⁷³ Британика. Скопје: Топер, МПМ. 2005.

3.4.1. Втор бран

Втор бран феминизам е термин воведен од Марша Лир како повик упатен на женските групи во САД и во Европа во доцните 1960-ти. Терминот „втор бран“ имплицира дека феминизмот од првиот бран завршил во 1920 година. Разочарувањето со политиките за граѓанските права, движењата против војната и на студентите за демократско општество доведе до тоа американските жени да создадат групи за подигање на свеста за социјалната состојба и позиција на жените. Овие активности беа водени со слоганот „личното е политичко“.

Заедничка точка со феминизмот од првиот бран е расната еднаквост, но феминизмот од вториот бран е радикално различен. Ослободувањето на жените ги прошири термините „политика“ и „економија“ на сексуалноста, телото и емоциите и на други области од општествениот живот кои претходно беа третираны само како „лични“, како и грижата за домаќинството.

Јадрото на феминизмот од вториот бран се протега од темите за репродукција, што доведе до првите програми на женски студии на Универзитетот во Чикаго 1967 година, па до отфрлање на градниците во 1968 година, борбата против сексуалното и домашното насилство, кампањите за еднакви плати и за правото на абортус. Преку поврзувањето на темите на репродукцијата со темите на продукцијата, личното со политичкото, феминизмот од вториот бран го промени современото политичко мислење.

Феминизмот во модерната култура бил проект на слобода и на еднаквост за жените во услови кога мажите под маската на универзалноста, без да бидат свесни за својата позиција на узурпатори, го присвоиле проектот на еманципација. Поединечно или во групи, жените предупредувале на парадоксот за едностраната еманципација и барале изедначување во правата со мажите. Според примерот на *Декларацијата за правата на човекот и граѓанинот*, прогласена летото 1789 година, револуционерката Олимп де Гог, летото 1791 година, ја објавила женската варијанта на документот под наслов *Декларација за правата на жените и на граѓанките*. Барала подобро образование за жените и исти права во бракот.

Додала и женска варијанта на машкиот *Општествен договор* под наслов *Општествен (брачен) договор меѓу мажот и жената*. Во истата клима на револуционерно одушевување, англиската феминистка Мери Волстонкрафт го донела прогласот *Одбрана на женските права*. Парадоксот на модерната култура, според која слободата и еднаквоста се природни и универзални, но не и за жените, го разоткрил својот механизам во првите години по Револуцијата. Во октомври 1793 година на жените во Франција им е забрането политичко дејствување, а Олимп е подвргната на гилотина.

Во текот на целиот 19-ти век феминизмот е социјално движење, кое се исцрпува во борбата за женското право на глас и за подобри услови за работа на жените. Откога протатниле двете светски војни, а жените стекнале право на глас во сите земји на демократскиот свет (во Швајцарија дури во седумдесеттите години на 20 век), настапил новиот феминизам, а со него и нови прашања, кои за прв пат во историјата на културата ги отворале и поттикнувале жени.

3.4.2. Феминизмот во постмодерната - прашање на идентитет

Новиот феминизам на шеесеттите години на 20-от век, од една страна, го продолжил недовршениот модерен проект за ослободување и за еднаквост, а од друга страна, поставил ново прашање за половата разлика и за специфичниот женски идентитет. Во првата насока, некогашниот просветителски проект со својата жестокост и исклучителност станал последна западна идеологија кај слабиот женски лик. Симон де Бовоар во книгата *Вториот пол* (1949) говори за жените во трето лице, „тие“, и зазема неутрална позиција.

Дури во 1972 година признава дека станала „вистинска феминистка“ и смета дека социјализмот нема да биде доволен за ослободување на жените. Главното подрачје на кое се запалил феминистичкиот патос не биле повеќе политичките и социјалните права, туку слободата на телото и институционализацијата на женското прашање. Половата револуција бргу го завршила проектот за ослободување на телото. Веќе во почетокот на седумдесеттите години во руралната патријархална средина на славонското село,

момчето можело да преноќи кај девојката под заштита на бабата родена во 19-от век. Бабата не верувала дека луѓето стигнале на Месечината, но сметала дека за нејзината внука е подобро да спие со дечкото во куќата на кревет отколку во поле или во паркот на клупа. Женскиот од низ институциите бил успешен, но, ни денес не е довршен. Во современа Германија жените до неодамна на истите работни места беа плаќани помалку од мажите, барем за симболични тогашни 100 германски марки. Во државниот Сабор на слободна Хрватска застапниците ги почестуваа своите колешки со сексистички комплименти подеднакво во добата на конзервативната ХДЗ, како и за време на владеењето на „прогресивните“ социјалдемократи и „европски“ либерали.

Општествената и културна отсеченост на жените не исчезнала од предметот на интерес, но е потисната во втор план или препуштена на политички ангажираниот феминизам. Првото подрачје на новиот феминизам не беше повеќе прашањето за слободата, туку за идентитетот на женскиот субјект. Во седумдесеттите години на сите страни никнуваат феминистички теории, кои на различни начини го тематизираат проблемот на жената, било како женска литература (книжевност што ја пишуваат жените), било како женски идентитет. Во Америка се создаваат феминистичката критика и женските студии, во Франција женското писмо, во Германија женските истражувања...



4. РОДОВА ИНТЕГРАЦИЈА ВО МАКЕДОНИЈА

4.1. Законска регулатива

Промовирањето на еднаквоста меѓу половите и унапредувањето на положбата на жените е една од осумте Милениумски развојни цели што Република Македонија ги дефинираше како национални приоритети во првиот Извештај за Милениумските развојни цели, објавен во 2005 година, откако 189 држави членки на Милениумскиот самит на Организацијата на Обединетите нации во 2000 година, усвоија посебна Милениумска декларација и по својата содржина, а уште повеќе по своето очекувано значење и влијание врз менувањето на светот, бидејќи 21-от век светот го дочека длабоко навлезен во процесот на глобализацијата.⁷⁴

Клаузула за заштита на еднаквоста меѓу половите содржи и членот 54 од Уставот на Република Македонија, согласно кој „ограничувањето на слободите и правата не може да биде дискриминаторско по основ на пол, раса, боја на кожа, јазик, вера, национално или социјално потекло, имот или општествена положба“.

До скоро, политиките на еднаквост, рамноправност и сузбивање на дискриминацијата во Македонија се сметаа за инкорпорирани во системот преку залагање за темелните принципи на еднаков третман, независно од полот, возраста, верската, националната, етничката, или социјалната припадност. Ваквите принципиелни одредби, поаѓајќи од Уставот, беа, и се инкорпорирани и во други законски акти, сè до посебните законодавства во сферите на вработувањето, образованието, здравството и социјалната сигурност.

Сепак, постоењето вакви политики и законски одредби сè до 2000 година, не значеа, истовремено, и промоција на наведените права, ниту санкционирање во случај на нивно прекршување.

⁷⁴ *Извештај на Република Македонија за Милениумските развојни цели*. Скопје: Влада на Република Македонија, 2005.

Во таа смисла, политиката на антидискриминација како на законодавно, така и на институционално ниво, може да се смета за понов феномен, чиешто практикување во Македонија особено се зајакна под влијание на меѓународните фактори, меѓу кои предничи Европската унија.⁷⁵

Дека станува збор за понов феномен, кој е недоволно прецизен и истражуван кај нас, потврдуваат и барањата на Европската унија целокупното законодавство, вклучувајќи ги и директивите за *родов меинстриминг* содржани во европското законодавство, Македонија да ги инкорпорира во сопственото законодавство. Од увидот во актуелните законски, но и други програмски иницијативи, преку кои се промовира концептот на родова недискриминација, може да се каже дека се напредува во тој поглед.⁷⁶

4.1.1. Мерки за промоција на концептот на родова еднаквост

Една од областите предводник во процесите за промоција на правото на еднаков третман е борбата против родова дискриминација. За таа цел се почнати активности за вклучување на родовата рамноправност во главните политики и

⁷⁵ Република Македонија ги има ратификувано следниве конвенции на ООН и на Советот на Европа: Универзална декларација за човекови права на Обединетите нации, Конвенција за елиминација на сите облици на дискриминација врз жените, Конвенција за правата на децата, Европската конвенција за заштита на човековите права на Советот на Европа (ЕЦХП-1950) и Протоколот бр. 12 кон Европската конвенција за заштита на човековите права. Исто така, значајни се и следниве препораки, резолуции и декларации на ООН, и Советот на Европа: Декларацијата за правото на развој, Пекиншката декларација и Платформата за акција како и договорените заклучоци од Специјалната сесија на Генералното собрание на ООН во 2000 година (Пекинг+5 и Пекинг +10), Препораката 96/694/ЕЦ за балансирано учество на мажите и жените во процесот на одлучување, Препораката 84/635/ЕЕЦ за промоција на спроведувањето мерки за позитивни акции за жените, Препораката 92/131/ЕЕЦ за заштита на достоинството на мажите и жените на работа, Препораката 87/567/ЕЕЦ за стручно усовршување на жените, Резолуцијата 95/Ц 296/06 од 05.10.1995 за појавувањето и прикажувањето на мажите и жените во рекламите и медиумите, Резолуцијата 85/Ц 166/1 од 1985 година, која содржи Акциска програма за спроведување на начелото на еднакви можности за жените и мажите во образованието, Декларацијата од 19.12.1991 година за имплементација на препораката на Комисијата за заштита на дигнитетот на жените и мажите на работа, вклучувајќи ги и правилата за постапување за спречување на половото вознемирување, Препораките на Комитетот на министри до земјите членки на Советот на Европа Бр. П (85) 2 за законска заштита против сексуална дискриминација; Бр. П (96) 5 за усогласување на работата и семејниот живот, Бр. П (98) 12 за вметнување на рамноправноста меѓу половите во главните општествени текови, *Препораката од Парламентарното собрание на Советот на Европа* 1229 (1994) за еднаквоста на правата меѓу мажите и жените, 1269 (1995) за достигнување реален напредок за женските права од 1995 година и 1413 (1999) за еднаква застапеност во политичкиот живот.

⁷⁶ Прилагодување на законодавството на Република Македонија во однос на работните услови и еднаквите можности за жените и мажите, согласно стандардите пропишани со регулативите на Европската унија, се бара и во Спогодба за стабилизација и асоцијација потпишана на 9-ти април 2000 година меѓу Република Македонија и Европската унија.

практики. Република Македонија е вклучена во низа активности реализирани од Советот на Европа за постигнување напредок во оваа област.

Во 1997 година е поставена институционалната рамка за промоција и имплементација на концептот на родова еднаквост. Во рамките на Министерството за труд и социјална политика е формирано Одделение за унапредување на рамноправноста меѓу половите, кое во 2007 година прерасна во Сектор за еднакви можности.

Во 1999 година е усвоен првиот Национален план за акција за полова рамноправност. Со донесувањето на Законот за еднакви можности на жените и мажите, во мај 2006 година, се создаде законска основа за воспоставување на системот на мерки за постигнување родова еднаквост и субјекти одговорни за нивно усвојување и спроведување.

Во 2007 година, Владата на Република Македонија усвои Национален план за акција за родова рамноправност 2007 - 2012, со кој ги дефинира: целите, мерките, индикаторите и клучните креатори на политиката за унапредување на родовата рамноправност.⁷⁷

⁷⁷ Усвоена законска регулатива во Република Македонија во однос на прашањата за родова рамноправност: **Законот за работни односи** (Службен весник на РМ, бр.60/2005) е усогласен со Директивата 76/207/ЕЕЦ за примена на начелото на еднаков третман на мажот и жената во однос на пристапот на вработување, стручно оспособување и напредување и за условите за работа, Директивата 2002/3/ЕЦ, која претставува измена и дополнување на Директивата 76/207/ЕЕЦ, а која содржи нова дефиниција на индиректната дискриминација, вознемирувањето како форма на дискриминација, Директивата 97/80/ЕЦ за товарот на докажување во случаите на дискриминација врз основа на полот, Директивата 75/117/ЕЕЦ, која се однесува на начелото на еднаква плата за жените и мажите, Директивата 92/85/ЕЕЦ за сигурност и заштита на бремена работничка и работничка која се породила или дои и Директивата 96/34/ЕЦ за родителското отсуство; **Законот за високо образование** (Службен весник на РМ бр. 64/2000 и 49/2003), според кој државјаните на Република Македонија имаат еднакви услови и право на образование на високообразовните институции во Република Македонија, **Законот за политички партии** (Службен весник на РМ бр. 76/2004), кој ги обврзува политичките партии во своето дејствување да се грижат за остварување на принципот на еднаквост на половите во достапноста на функциите во политичката партија, **Законот за избор на пратеници** (Службен весник на РМ бр. 42/2002 и 46/2004), кој определува дека во предложената листа на кандидати секој пол ќе биде застапен со најмалку 30%, **Законот за локални избори** (Службен весник на РМ бр 46/96, 12/2003, 35/2004, 52/2004 и 60/2004), со кој е пропишано дека во предложената листа на кандидати за членови на советот на општината и Градот Скопје секој пол ќе биде застапен со најмалку 30% и во горната и во долната половина од листата, **Изборниот законик** (Службен весник на РМ бр.40/06), со кој во чл. 64 став 5 е пропишано дека во поднесената листа на кандидати за пратеници од став (2) на овој член за членови на советите на општините и Градот Скопје од став (3) на овој член на секое трето место на листата најмалку едно место му припаѓа на помалку застапениот пол, **Измените и дополнувањата на Законот за семејството** донесен во јуни 2004 година, со кој се утврдува дека Републиката обезбедува заштита на бракот и семејството од нарушени односи и насилство во бракот и семејството, се забранува секаков вид насилство во бракот и семејството, **Законот за наследување**, со кој жените и мажите имаат исти права на наследување, **Законот за измени и дополнувања на Кривичниот законик**, усвоен во март 2004 година, при што согласно членот 122 точка 19 под семејно насилство се подразбира малтретирање, грубо

Реализацијата на планските активности се конкретизира преку донесување оперативни планови за имплементација за 2008 и 2009 година.

Во Собранието на Република Македонија од септември 2006 година почна да функционира Комисија за еднакви можности на жените и мажите, со задача да ја следи законската регулатива што ја предлага Владата на Република Македонија од аспект на вклученост на родовиот концепт.

Посебно внимание се обрнува на законските акти од областа на социјалната заштита, образованието и здравството, семејството и заштитата на децата. Во насока на инкорпорирање на родовата перспектива и еднаквите можности во локалната политика и унапредувањето на положбата на жената на локално ниво, согласно Законот и Националниот план за акција се формирани комисии за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа.

навредување, загрозување на сигурноста, телесно повредување, полово или друго психичко или физичко насилство, со кое се предизвикува чувство на несигурност, загрозување или страв, спрема брачен другар, родителите или децата или други лица што живеат во брачна или вонбрачна заедница или заедничко домаќинство, како и спрема поранешен брачен другар или лица кои имаат заедничко дете или лица што се наоѓаат во блиски лични односи, **Закон за еднакви можности на жените и мажите** (Службен весник на РМ бр.66/06), кој е дел од афирмативните активности на национално ниво за унапредување на половата рамноправност и во кој се уредуваат заедничките основи за подобрување и унапредување на статусот на жените и воспоставувањето еднакви можности за жените и мажите во политичката, економската, социјалната, образовната област и другите области од општествениот живот, како и определбите на надлежностите, задачите и обврските за одговорните субјекти, **Измени и дополнувања на Законот за еднакви можности на жените и мажите** (Службен весник на РМ бр.117/2008), со кои дефинициите за дискриминација содржани во Законот усогласени се со Директивата 2002/73/ЕС на Европскиот парламент и на Советот, со што се исполни една од обврските во делот на родовата рамноправност, произлезени од извештаите за прогресот на Република Македонија во процесот на пристапувањето кон Европската унија, **Измени и дополнувањата на Законот за здравствена заштита** (Службен весник на РМ бр. 5 од 16.1.2007), со кои се третираат и прашањата во врска со мерките и активностите за рано откривање на ракот на дојката кај жената и изработка на програма за рано откривање, дијагностицирање и лекување на ракот на дојка кај жената, **Законот за спречување и заштита од дискриминација**, донесен по првпат во Македонија, а чија примена стартуваше на 1.1.2011 година, кој предвидува формирање Комисија за заштита од дискриминација, чии членови кон крајот на декември 2010 година беа избрани од македонското Собрание, **Директиви** транспонирани во домашното законодавство 75/117/ЕЕЗ - поврзана со внесување на принципот на еднаква плата за мажите и жените, 76/207/ЕЗ - за еднаков третман во вработувањето и занимањето, 2000/78//ЕЗ - за воспоставување општа рамка за еднаков третман во вработувањето и занимањето, 97/80/ЕЗ - за товарот на докажување во случај на дискриминација врз основа на пол, 92/85/ЕЕЗ - за заштита на бремените жени, 2004/113/ЕЗ - за имплементација на принципот на еднаков третман на жените и мажите во пристап до и обезбедувањето на стоки и услуги, 2000/43/ЕЗ за спроведување на принципот за еднаков третман на луѓето без разлика на нивната раса или етничко потекло, 2002/73/ЕЗ - со која се изменува и се дополнува Директивата 76/207/ЕЕЗ на Советот за спроведување на принципот на еднаков третман на мажите и на жените што се однесува до пристапот до вработување, стручна подготовка и унапредување и до работните услови.

Организациите на невладиниот сектор се иницијатори и реализатори на низа активности поврзани со родовите прашања. Многу од темите, кои воопшто не се третираа, сметајќи ги за приватна работа на поединци, денес се целосно регулирани. Тука, во прв ред се мисли на семејното насилство и трговијата со луѓе. Со измените и дополнувањата на семејното, социјалното и кривичното законодавство, се предвиде цел систем на мерки за превенција и заштита на жртвите, како и санкции за сторителите на кривичните дела. Со изборното законодавство се предвидува соодветна застапеност на жените во органите на власта.

Организирани се низа кампањи за подигање на јавната свест за овие прашања. Во последно време се водат јавни расправи за воведување родово сензитивно буџетирање, за што се консултираат низа странски експерти.

Покрај заштитата на човековите права во домашниот правен систем, со ратификацијата на Европската конвенција за човекови права, граѓаните на Република Македонија имаат можност да побараат заштита пред Европскиот суд за човекови права, што претставува најефикасен и најкомплексен меѓународен систем за заштита на човековите права, бидејќи Република Македонија го има потпишано Протоколот 12 кон Европската конвенција за заштита на човековите права.

Сепак, многу прашања остануваат нерешени. Стереотипите и предрасудите сè уште се присутни, особено во руралните средини. Во Извештајот на Европската унија од 2008 година се изразува загриженост за низа прашања, како учеството на жените на пазарот на трудот, заштитата од сексуалното вознемирување, практиката на семејно гласање според упатства во рамките на албанската етничка заедница, двојната дискриминација (расна и родова) на жените Ромки.

4.1.2. Национален план за акција за родова рамноправност (НПААР)

Националниот план за акција за родова рамноправност (НПААР) е вториот национален документ од ваков вид, чија основна цел е да се подобри статусот на жените и да се обезбеди континуиран развој во реализацијата на родовата

рамноправност. Искуството стекнато во имплементирањето на претходните политики и мерки за обезбедување на еднаквите можности, покажало дека посветеноста, соработката, партнерството и примената на начелата на транспарентност и партиципативност на сите актери од економскиот, социјалниот и политичкиот живот е од исклучително значење во заложбите за постигнување на родовата рамноправност.

Овој документ е еден вид национален одговор на меѓународните обврски на Република Македонија и напор да се обединат сите ставови, активности и ресурси во кохерентна рамка и единствен приод за постигнување на родовата рамноправност. Основата на НПАРП се Пекиншката платформа и План за акција, CEDAW, милениумските развојни цели, обврските што произлегуваат од процесот на европската интеграција и прилагодувањето и приближувањето на Република Македонија кон Европската унија, како и другите меѓународни обврски.

Оттаму, планот се осврнува на приоритетите на 10 стратешки и приоритетни области на делување,⁷⁸ на конкретни задачи и активности на краток и среден рок за унапредување на стратешките цели и утврдува индикатори и одговорни страни за негово спроведување. Планот го трасира и патот за натамошна работа, соработка и дејствување на Република Македонија во областа на родовата рамноправност. Се утврдува приодот во имплементацијата на мерките преку годишни *оперативни планови*, во кои се утврдуваат годишните приоритети, начинот на имплементација, конкретна временска рамка и предвидениот буџет, очекуваните резултати, како и квалитативните и квантитативните индикатори за постигнатиот успех, потоа поврзување со тековните процеси во органите на управата – стратешкото планирање, буџетското планирање и Националниот план за усвојување на правото на Европската унија, а паралелно се работи на вклучување на родовата рамноправност во главните

⁷⁸ Десетте стратешки области на дејствување: жената и човековите права, процесите на одлучување, здравјето, социјалната заштита, образованието, вработувањето, насилството, медиумите, мировните активности и животната средина.

текови, политики, практики и родовото буџетирање,⁷⁹ односно на имплементација на стратегијата на *родов меинстриминг*.

Националниот план за акција за родова рамноправност како стратешки документ на Владата на Република Македонија е димензиониран за периодот 2007 - 2012.

Листата на одговорни институции и други субјекти за родовата интеграција во Република Македонија е прилично долга,⁸⁰ што значи дека *родовиот меинстриминг* е опфатен, или се очекува да навлезе буквално во секоја пора од општественото живеење. Меѓу сите одговорни институции, основен субјект, задолжен за имплементација на Националниот план за акција за родова рамноправност е Министерството за труд и социјална политика, преку Секторот за еднакви можности.

Основна цел на овој документ е, всушност, имплементација на Законот за еднакви можности на жените и мажите, унапредување на родовата рамноправност и воспоставување еднакви можности за жените и мажите, како и обезбедување континуирано унапредување на статусот на жените во Република Македонија. Со тоа Македонија покажува дека запливала во водите на

⁷⁹ На пример, за реализирање на активностите дефинирани во Оперативниот план за имплементација на Националниот план за акција за родова рамноправност само за 2009 година, беа потребни околу 500.000 евра, од кои дел беа обезбедени од Буџетот на Министерството за труд и социјална политика, а дел од странски донации, како Норвешката влада, ОБСЕ, УНДП и УНИФЕМ. За претходната, 2008 година, пак, биле потребни речиси двојно помалку средства.

⁸⁰ **Одговорни институции, актери, чинители и засегнати страни како носители на НПААР:** Владата на Република Македонија, Собранието на Република Македонија, министерствата за труд и социјална политика, за земјоделство, за економија, за локална самоуправа, за култура, за здравство, за образование и наука, за финансии, за внатрешни работи, за правда, за здравство, за надворешни работи, за транспорт и врски, за животна средина и просторно планирање, за одбрана, за правда, Државниот завод за статистика, единиците на локалната самоуправа, правосудниот систем, граѓанскиот сектор, научно-истражувачките и образовните установи, синдикатот, работодавачите, Комисијата за еднакви можности во Парламентот, Народниот правобранител, Републичкиот судски совет, Јавното обвинителство, ЗЕЛС, политичките партии, Институтот за јавно здравје, Фондот за здравствено осигурување, Агенцијата за вработување, Медицинскиот факултет, здравствените институции на локално ниво, специјализираните здравствени институции од областа на репродуктивното здравје и сексуалноста, патронажните служби, сите образовни институции на локално и државно ниво, Институтот за онкологија и радиотерапија, гинеколошко-акушерски здравствени организации на ниво на ПЗЗ, центрите за социјална работа, установите за социјална заштита, Заводот за социјални дејности, Бирото за развој на образованието, образовните институции за средно и високо образование, Агенција за странски инвестиции, медиумите, МРТВ, Секторот за еднакви можности при Министерството за труд и социјална политика, Воената академија, Полициската академија, Академијата за обука на судии, Јавното обвинителство на Република Македонија, меѓународната заедница и други.

современиот *родов меинстриминг*, но не и со реалноста на секојдневното живеење.

4.1.3. Закон за еднакви можности на жените и мажите

Според Информацијата за состојбата со имплементација на Законот за еднакви можности на жените и мажите во Република Македонија, објавена на 25.09.2009 година од страна на Министерство за труд и социјална политика преку Секторот за еднакви можности, во Република Македонија во изминатиот период се реализираа голем број активности во повеќе сфери од општественото живеење, пред сè во воспоставување соодветна институционална рамка за да може да се изврши родовата интеграција во согласност со обврските преземени од европската регулатива.

Заедно со Законот за спречување и заштита од дискриминација,⁸¹ чија примена почна на 01.01.2011 година и Националниот план за акција за родова рамноправност претставува основа на законската легислатива што ја гарантира родовата интеграција како темелна вредност во Република Македонија.

За жал, законската регулатива сама по себе, колку и да е совршена, не е доволна за да се постигне целта, ако не ја најде својата практична примена. Токму недоволната примена на Законот за еднакви можности на жените и мажите е причина, поради која веќе е најавена неговата втора измена и дополнување, на што престојат широки дебати закажани за есенва 2011 година.

4.1.4. Родово буџетирање

Покрај примената на Законот за спречување и заштита од дискриминација од почетокот на 2011 година во Република Македонија сè повеќе се актуелизираат активностите за креирање родово ориентиран буџет, или уште попрецизно родово чувствителен буџет. За Македонија ова се пионерски чекори. Така, Комисијата за

⁸¹ *Закон за спречување и заштита од дискриминација*. Скопје: Службен весник на РМ бр. 50/2010.

еднакви можности во Македонското собрание одржа расправа на 08.03.2011 година, на која експерти зборуваа токму за ова прашање, при што беше заклучено дека во некои градови не постојат родово разделени статистички податоци, дека активните политики за вработување ги опфаќаат само лицата што се пријавуваат во агенциите за вработување, а не сите неактивни лица и дека во делот на социјалната помош е потребно суштинско вклучување на родовата димензија во креирањето, спроведувањето и оценката од ефектите на политиките на социјалната помош.

Плодните дебати на собраниската Комисија за еднакви можности на површина вадат голем број недостатоци и проблеми со кој се соочува родовото буџетирање, особено во руралните средини, така што се имаше „сенс“ да се креира подзаконски акт – уредба за рурален развој, преку субвенции, од кои 20% од жените во руралните средини, жени-фармери и бизнисменки, имаа поволност за користење на овие средства.

Останува констатацијата дека е неопходно родовото буџетирање да стане суштински дел од планирањето, имплементацијата и следењето на политиките на државата со една солидна анализа на финансиската распределба на средствата, на начин, кој ќе овозможи дистрибуција на буџетските средства, со цел да ја користат различни категории корисници. На овој проект работи Министерството за труд и социјална политика во соработка и со помош на канцеларијата на УНИФЕМ.

4.2. Жените и нивната положба на пазарот на трудот

Фактичката состојба говори дека во македонското општество во делот на родовата еднаквост сè уште доминираат традиционалните и стереотипни улоги за мажите и жените и нееднаквите односи на моќ. Постои извесен напредок во воспоставување соодветна законска рамка, но, јазот меѓу она што е запишано во законите и она што значи нивна имплементација резултира со неповолна реална состојба.

Пазарот на труд во Република Македонија се карактеризира со екстремно ниска стапка на вработеност и многу висока стапка на невработеност. Општата стапка на вработеност во Република Македонија беше 37,9% (2005) во споредба со 63,8% во Европската унија. Загрижувачки е тоа што невработеноста во Македонија расне од година во година, од 31,2% во 2001 година на 37,9% во 2005 година и покрај извесниот економски раст во овие години.⁸²

Податоците на Државниот завод за статистика, пак, објавени во весникот „Нова Македонија“ на 09.03.2011 година покажуваат дека стапката на вработеност кај жените во Македонија во 2009 година била 29,4 проценти, споредено со 47,5 проценти кај мажите, што е речиси двојно повеќе. Разликите во платите не се пресметани.⁸³

И покрај интензивната кампања за вклучување на жените во бизнисот, процентот на жени претприемачи сè уште е многу мал или само 17% од новите бизниси во 2010 година ги започнале жени.

Анализата на позицијата на жените на пазарот на трудот во Македонија покажува нивно високо учество во категоријата на невработени. Како една од главните причини за ваквата состојба се традиционалната улога на жената во семејството, но и образовната структура на невработените жени, која е многу неповолна. Ова има силно влијание врз можностите за вработување и нивото на заработувачката врз вработените жени што го потврдуваат податоците за просечната нето-плата на жените анализирани според нивната школска подготовка.⁸⁴

Треба да се работи на поголема примена на законските одредби, кои се усогласени со европското законодавство и во кои се вметнати директивите на Европската унија од оваа сфера.

Од разговорите со стручни лица во оваа област реализирани со примена на нестандартизирано длабинско интервју, се дојде до заклучок дека ваквите состојби можат да се променат или подобрат со утврдување на минимална плата за сите работници, бидејќи така би се гарантирала и најмалата плата на жените,

⁸² *Жени за спас од финансиската криза*. Скопје: Би-Би-Си, 10.02.2011.

⁸³ Жените не сакаат да бидат доброволни домаќинки. Скопје: Нова Македонија, 09.03.2011.

⁸⁴ <http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=038DCBD75ED3DC43885C0356BE0CAA17>

кои во најголем дел работат во пониско платени сектори, бидејќи жените најчесто се вработени во секторите, во кои има пониски примања.

Исто така, една од експертките, која обучи над 300 жени претприемачи вели дека женските бизниси ја раздвижија македонската економија, но дека најголем број од бизнисите што ги водат жените во подолг период или засекогаш остануваат мали.

„Фирмата може да успее зависно од визијата на човекот и независно од тоа дали е маж или жена. Од моето искуство сум сретнала многу жени претприемачи, кои многу подобро се снаоѓаат од жените отколку мажите“, вели една бизнисменка, која има и води бизнис со интернет продавница.

Статистички, само една третина од жените во Македонија се активни. По градови, најмалку жени претприемачи има во Свети Николе и Тетово, а најбројни се во Скопје, Битола и Куманово.⁸⁵

Табела 4: стапки на вработеност во ЕУ и РМ

Стапки на вработеност	Македонија 2005	Национални цели 2010	ЕУ (25) 2005	Лисабонски / Стокхолмски цели на ЕУ за 2010
Општа стапка на вработеност	37,9%	48%	63,8%	70%
Стапка на вработеност на жени	30,1%	38%	56,35 %	60%

Извор: Национален план за акција за родова рамноправност 2007 – 2012

Значи, она што го засега најголемиот дел од популацијата во Република Македонија се однесува на стапката на вработеност. И тука бројките покажуваат дека сè уште постои голем диспарат во однос на родовата застапеност.⁸⁶

⁸⁵ Национален план за акција за родова рамноправност 2007 - 2012. Скопје: Влада на Република Македонија, 2007.

До 2015 година во Република Македонија треба да се преполови бројот на жените како неплатени работници во семејството и да се намали стапката на неактивност за една третина, потоа да се удвои учеството на жените во власта, поточно во Парламентот, во Владата и во локалната самоуправа.

Но, последиците од процесот на економското реструктурирање во Македонија не се еднакви за различните социјални групи. Во таа смисла, одделни релевантни анализи од понов датум покажуваат дека жените и мажите се разликуваат во однос на нивниот статус на пазарот на трудот.

Имено, општо земено, жените се помалку економски активни од мажите, а се соочуваат и со помалку можности за вработување. Притоа, сегрегацијата на сектори по полова линија и натаму опстојува и на жените им нуди можности за вработување на пониско платени работни места.

Жените сè почесто се одлучуваат да работат и на несигурните места во „сивата економија“, каде што трудот честопати е пониско платен. Конечно, жените во значително понизок процент имаат самостоен извор на приходи и во просек примаат понизок индивидуален приход од мажите.

Што се однесува до стапките на активност на населението во Македонија, според анализата на состојбата со еднаквите можности на жените и мажите што ја направи Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија во 2006 година, вкупната стапка на активност бележи извесен општ пораст по 2003 година, а стапката на активност кај жените е во благ пораст во последната анализирана година. Но, во таа смисла, со оглед на расположливите податоци, сè уште не може да се зборува за тренд на пораст на активноста на жените, туку повеќе за мали флукуации. Освен тоа, зголемувањето на стапката на активност е помало кај жените во споредба со мажите. Оттука, порастот на стапката на активност не може да се смета за исход на некоја специфична, родово сензитивна интервенција.

Покрај овие, дополнителни информации за позицијата на жените на пазарот на трудот може да се стекнат преку податоците за економската неактивност од Државниот завод за статистика. Економски неактивно е она население што се

⁸⁶ *Извештај на Република Македонија за напредокот во остварувањето на милениумските развојни цели.*
Скопје: Програма за развој на Обединетите нации - УНДП, 2009.

третира како работоспособно, но не бара работа. Во оваа група се вклучени и ученици и студенти, лица на породилно отсуство, домаќинки и пензионери. Ако се анализираат податоците за учеството на двата пола во неактивното население ќе се види дека, споредено со 2003 година, во 2006 година процентот на економски неактивни жени во однос на мажи се зголемил. Во 2007 година состојбата повторно се менува, но во споредба со 2003, учеството на жените во неактивното население останува поголемо. Најголема диспропорција меѓу двата пола во однос на овој показател (дури 3 - 4 пати повисока неактивност кај жените) се забележува на возраст од 30 до 49 години. Едно од можните објаснувања за тоа е дека жените во овој период користат породилно отсуство, а сериозно треба да се има предвид и можноста дека на таа возраст жените се откажуваат од барање работа. Висината на вкупната бројка на неактивни жени секако дека ја одредува и можноста жените порано да се пензионираат, но и фактот што голем број жени ја прифаќаат традиционалната улога на домаќинки. Во тој контекст, кампањата за многудетно мајчинство може да има проблематични консеквенци врз обидите да се зголеми активноста на жените на пазарот на трудот.

Според извештајот на Државниот завод за статистика од 2006 година, од 238.000 лица од категоријата *неактивно население* кои се изјасниле како „домаќинки“ во Анкетата за работна сила, 99,9% се жени!

Стапката на вработеност, пак, ја индицира половата асиметрија во однос на вработеноста.⁸⁷

Стапката на вработеност кај жените се менува за помалку од еден процент од година во година, без јасен опаѓачки или растечки тренд. Кај мажите, пак, се јавува тренд на континуиран минимален пораст; разликата од 2003 до 2007 година е околу три пати поголема отколку кај жените.

Интересен е податокот дека во 2003 година жените процентуално биле најзастапени во групата на вработени со високо образование (со 46,8%) и во групата со вишо стручно образование (со 46,7%). Таа тенденција е задржана и во наредните години, па во 2006 година се зголемува учеството на вработени жени

⁸⁷ Стапката на активност кај жените сè уште е значително помала од онаа на мажите и изнесува 43,7 отсто наспроти 69,9 отсто. Стапка на вработеност кај жените е 29,4 проценти, а кај мажите 47,5 проценти, а на невработеност 32,8 кај жените и 31,8 проценти кај мажите.

со високо образование (на 47,8%), а истиот тренд продолжува и во 2007 година (48,8%).

Со други зборови, жените со пониски квалификации (основно и средно образование) во помала мера учествуваат како вработени на пазарот на трудот, споредено со мажите со истите степени на образование. Така, во 2003 година 42,1% од вработените со четиригодишно средно образование биле жени, но во 2006 година тој процент опаднал на 40,7%, а во 2007 година на 39,1%.

Половата дистрибуција во однос на различни сектори е евидентно стереотипна. Жените се мнозинство во дејностите кои традиционално се сметаат за „женски“ и тоа во секторите здравство, социјална работа и образование. Најмалку застапени се во градежништвото, рударството и секторот за сообраќај и врски.

Табела 5: Стапка на вработеност (според возрасни категории и пол)

возраст	2003		2006		2007	
	мажи	жени	мажи	жени	мажи	жени
15—19	5,8	4,5	7,5	5,0	8,6	4,6
20—24	22,5	15,5	26,8	17,6	28,6	18,2
25—29	43,2	31,1	48,7	33,3	50,5	36,1
30—34	51,3	38,8	61,8	37,5	61,6	41,4
35—39	62,3	46,0	65,9	41,1	65,4	45,3
40—44	67,6	50,1	66,8	47,0	67,5	45,8
45—49	69,2	49,1	67,5	49,7	68,3	48,4
50—54	62,3	38,5	60,7	37,5	60,7	41,6
55—59	49,2	25,3	49,4	24,1	47,8	26,4
60—64	28,9	10,6	24,9	8,9	25,9	10,5
65 +	7,0	3,6	5,6	2,3	5,5	2,5
вкупно	41,3	27,7	43,5	27,0	44,1	28,4

Извор: Државен завод за статистика

Споредено со 2003 година, во 2007 кај жените се намалува учеството во категоријата *неплатен семеен работник*. Но, податоците за тој индикатор може повеќе да се третираат како илустративни отколку како основа за реалната ситуација, бидејќи не постои евиденција за тоа што се случува по одлевањето од која и да е категорија. Еднакво е можно намалувањето на процентот жени во

категијата *неплатен семеен работник* да се должи на прелевање во неактивно население, односно во невработени, како и во која и да е друга категорија меѓу вработените.

Заклучувањето за реално подобрена ситуација е особено тешко затоа што се менува учеството и на мажите и на жените меѓу вработените воопшто.

Од друга страна, пак, жените со високо образование, сепак, не се вработуваат почесто од мажите со ист степен на образование. Во 2003 година меѓу невработените со завршено високо образование 55% биле жени, во 2006 година процентот е речиси непроменет (54,7%), а во 2007 година дури малку и се покачува (56,8%).

Ако наместо учеството според пол се разгледа процентуалната застапеност на двата пола во секоја од категориите, ќе се види дека рангот на категориите останува ист во 2007 како и во 2003 година. Имено, жените се најмногубројни во категоријата *вработени*, потоа во категоријата *неплатени семејни работници*, па на крај ги има како *работодавци*, што не е случај со мажите.

Тие, исто како и жените, најмногубројни се во категоријата *вработен*, па на второ место во рангот следува категоријата *вработен на сопствена сметка*, а најмалубројни се во категоријата *неплатен семеен работник*, како што може да се види во табелата.

Табела 6: Економски статус на мажите и жените - учество

	2003		2006		2007	
	жени	мажи	жени	мажи	жени	мажи
Вработен	41	59	40	60	42	58
Работодавец	21	79	21	79	24	76
Вработен на сопствена сметка	18	82	17	83	16	84
Неплатен семеен работник	63	37	60	40	58	42
вкупно	40	60	38	62	39	61

Извор: Државен завод за статистика

Исто така, во македонската бизнис елита жените се реткост. Само 4 проценти од раководителите на компаниите се припаднички на понежниот пол.⁸⁸

Но и овој процент, според Здружението на жени менаџери „Елит“, е многу помал, бидејќи тие во нив само фиктивно функционираат.

„Ако се направи анализа за учеството на жените на одлучувачки позиции во македонските компании, ќе се утврди дека дури на почетокот на четвртиот ешалон во менаџерските тимови се појавуваат жени. Тоа е ниво, на кое имаат рестриктивен пристап до информациите и многу малку можност да донесуваат одлуки што би влијаеле врз развојот на фирмите“, вели една членка на Здружението на жени менаџери „Елит“.

Виновни за тоа биле и самите жени, бидејќи не биле одлучни, па тешките одлуки им ги препуштале на мажите. Жените биле поотпорни на стрес, па затоа во услови на криза се многу поуспешни од мажите. Жените кои веќе успешно се борат со мажите велат дека во делот на преговори со клиентите тие биле многу поуспешни. Нежноста и харизмата биле на нивна страна, но сепак, многу малку од потенцијалните лидерки знаат да ги искористат сопствените предности.

Според истражувањето на Државниот завод за статистика во 2004 година во сферата на вработувањето и социјална политика, Македонија е третата земја во регионот на Европа и централна Азија, по Косово и Турција, со најниско учество на жената во работната сила.⁸⁹

На прашањето дали има место за жените на челните позиции во македонскиот бизнис одговорот е дека првите места во најголемите компании сè уште се резервирани за машкиот свет, но предрасудите се топат.

„И покрај тоа што македонските менаџерки се малку, тие се успешни во својата професија, позитивни, моќни и енергични.“

На овој начин беа претставени десетте најуспешни жени менаџерки во Македонија за 2010 година, на веќе традиционалната манифестација организирана од агенцијата „Марили“.

⁸⁸ Само 4 отсто од менаџерите се жени. Скопје: Сител телевизија, 17.11.2009.

⁸⁹ Извештај за напредокот на Македонија за родовата еднаквост за 2009 година. Скопје: Акција Здруженска, 2009.

Современата жена, нашата алфа и омега, жената која успешно чекори кон предизвиците во животот, постамент на современиот свет, се само дел од убавите епитети што и беа дадени на жената - како способна бизнис-менаџерка во сите области во Република Македонија: осигурување, мода, телекомуникации, агробизнис и производство.

Министерството за економија ја поддржува манифестацијата, која се одржува веќе 14 години. Најновите трендови во македонскиот бизнис покажуваат дека влијанието на жените, иако полека, сепак се зголемува, велат експертите од ова Министерство.

Некои од победничките на манифестацијата, сепак, се согласуваат дека во големите моќни компании во Република Македонија жените не се застапени на првите позиции. „Можеби затоа што во тие компании најчесто главните директори повеќе години се на тие позиции, а кога во иднина евентуално би имало реизбор, жените најверојатно ќе бидат повеќе застапени. Значи, сепак, се отвора патот за жените“, смета една од нив. Според неа, сега не само во Македонија, туку воопшто на Балканот, е присутен тренд единствено способноста да биде пресудна за тоа кој и каква функција и надлежности ќе добие во компанијата. „Дури мислам дека нашата жена презема и премногу обврски на работното место, покрај обврските во домот“, додава таа.

„Нема машки и женски бизниси, има добри и лоши бизниси, а раководните функции еднакво успешно може да ги носат двата пола“, вели друга менаџерка. „На раководни функции може да бидат и жени и мажи, а за извршување на функцијата битни се квалитетот и доброто работење. Голем исчекор во зголемувањето на бројот на жените што се на водечки позиции во компаниите направи отворањето на приватните бизниси, за чија успешност не е важен полот, туку доброто управување“, вели таа. Според неа, клучно за успехот на жените во бизнисот се самодовербата и желбата да се успее. Деловните партнери не ме гледаат со потценување, тоа не го прават ниту вработените, на кои не им е важно дали компанијата ја води жена, туку дали на крајот на месецот ќе земат плата“, објаснува таа.

Една директорка на голема македонска компанија не се согласува со стереотипите дека со светот владеат мажите и оти тие се подобри менаџери од

жените. „Тие стереотипи ги шири народот, кој 50 отсто е составен од жени. Значи, жените сами се ставаат во потчинета положба, мислејќи дека мажите се подобри раководители од нив. Прво, тие треба да го сменат мислењето за себе, за и мажите да го направат тоа и да почнат да гледаат на нив како на рамноправни на себе“, укажува директорката.

Како и да е, жените остануваат и понатаму помалку да го уживаат статусот работодавец. Жените се најзастапени во секторот здравство и социјална заштита, а најмалку во секторот градежништво. Во 2009 година, во земјоделските претпријатија, пак, биле вработени 21,5 отсто жени од кои 24,4 со вишо и високо образование, а 46,7 отсто со средно, се вели во едно од последните истражувања на Државниот завод за статистика, што го објави агенцијата „Нетпрес“ на 08.03.2011 година.

Во една банка во Македонија, во која има правила за напредување и добивање менаџерска позиција, при што полот не игра улога, повеќе од половината директори се жени.

„Генерално на пазарот во Македонија со влезот на странски компании се менуваат полека условите и стануваме попрофесионални во тој дел што значи и во она што се однесува до унапредувањето, а развојот на вработените се базира на личен ангажман и потенцијал на вработените“, велат таму.

Една од управителките на една телекомуникациска компанија, пак, вели дека е лесно да се напредува во фирма каде на цена е професионалноста: „Сум имала среќа, бидејќи сите со кои работам се професионалци и интелектуалци“, вели таа, но веднаш се поставува прашањето „требаше ли да дојдат странски компании, па да се смени стереотипот во Македонија дека умните жени имаат шеф маж“.

За волја на вистината, може да се најде и по некоја Македонка прогласена за најдобра жена во бизнисот – надвор од Македонија.

Таков е случајот со директорката на една позната компјутерска компанија, која на 20-ти мај, 2011 година во Астана, Казахстан, во рамки на годишно собрание и бизнис форумот на Европската банка за обнова и развој ја доби првата награда за жена во бизнисот - извонредни достигнувања во индустријата,

поточно за нејзиниот долгогодишен континуиран напор за развој на ИТ индустријата и едукацијата во Македонија и регионот.⁹⁰

За ваквите вести да станат секојдневие, од разговорите со луѓе што работеле на изградбата на Националниот план и на Законот за заштита од дискриминација, поточно со луѓе што ја познаваат оваа материја, потребно е да се спроведат програми за претприемништво на Владата за обука на менаџери и менаџерско советување, да се спроведат активности за дообразување, за стручно оспособување, за преквалификација на невработените жени, како и да се развијат пошироки кампањи за зголемување на свеста за женското претприемништво, но пред сè да се изработи анализа за статусот на жената во националната економија (пазар на труд, пазар на капитал, посебни инвестициски политики, учество на жените во БДП) по родова припадност.

4.3. Македонската жена во власта

Нема вистинска демократија без рамноправно вклучување на жените во сите сфери на општествениот живот, пред сè, во самите структури на одлучување. Во Европската унија унапредувањето на еднаквите можности и надминување на демократскиот дефицит од недоволната застапеност на жените во сите структури на власта се централни теми на интерес.

Измените во законската регулатива од 1991 година до денес во Република Македонија во голем степен се насочени токму кон промовирање на еднаквоста на половите во круговите каде што се врши процесот на донесување одлуки, а тоа се политиката и власта. На тоа поле се постигнати видливи резултати, создадена е една родова машинерија и донесени се неопходните законски решенија.

Но, и покрај тоа, од направената родова анализа за вклученоста на жените во политичките партии може многу лесно да се дојде до заклучок дека е постигнат многу слаб напредок во вклучувањето на жените во одлучувањето, бидејќи покрај власта, клучната улога за поинаква перцепција и за реални промени ја имаат политичките партии.

⁹⁰ Македонка прогласена за најдобра жена во бизнисот. Скопје: „Дневник“, 08.06.2011.

Имено, во изборните програми и платформи на политичките партии во Македонија целосно е вграден уставниот принцип на недискриминација. Сепак, евидентно е дека еднаквоста меѓу половите е на пониско ниво во приоритетите на политичките партии. Иако во политичките програми, партиите се залагаат за подобрување на статусот на жената во општеството, тоа сè уште е само декларативно, имајќи ги предвид фактите за парламентарните и локалните избори. Повеќе од јасно е дека без поголема партиципација на жената во сферата на одлучувањето не може да се очекува подобрување на нејзиниот општествен статус. Во оваа смисла политичките партии ја имаат примарната улога во промовирањето на жената во политиката.

Дека родовата машинерија тешко продира во партиите покажуваат и резултатите од истражувањето на невладината организација „Антико“ на тема „родова анализа на програмите на политичките партии“, при што биле анализирани програмите на 17 политички партии за да се дознае колку посветуваат внимание на прашањата поврзани со положбата на жените.

Заклучокот дека слабото поместување и слабиот напредок се должат на слабите капацитети на партиите за донесување родово сензитивни одлуки, како и резултатите се објавени во дневниот весник „Дневник“ на 03.02.2011 година.⁹¹

Според резултатите, во поголемиот дел од партиските програми се споменуваат жените, но 10 политички партии воопшто не ги споменуваат и не ги практикуваат меѓународните конвенции за подобрување на состојбата на жената што ги има потпишано државата. Во 15 политички партии има организирано посебни групации на жените, а во исто толку нема посебен буџет за нивна поддршка.

Кандидирањето повеќе жени на кандидатските листи, пак, во голема мера зависи од позициите на женските членови во телата на партиите, кои сè уште се во мал број. За жал, политичките партии во Република Македонија не применуваат мерки на афирмативна акција во однос на кандидирањето на жените. Во последните години, во рамките на политичките партии функционираат и женски форуми, кои се израз на тенденцијата на женските членови во

⁹¹ *Елитните функции далечни за жените.* Скопје: „Дневник“, 03.02.2011.

политичките партии за артикулирање на нивните барања и интереси. Сепак, овие форуми немаат одлучувачко влијание врз политиката на полова рамноправност во политичките партии. Повеќе од јасно е дека, без активен однос на партиите кон промовирање на половата рамноправност, како еден од фундаменталните демократски принципи, половата еднаквост ќе остане само една зацртана точка во партиските програми и платформи. Една активна политика на партиските тела, заедно со добро организирана активност на женското членство на политичките партии се смета дека ќе придонесе кон зголемување на бројот на жените во сферата на одлучувањето, а со тоа ќе се создадат услови за унапредување на статусот на жената во општеството.

Што се однесува до процентот на жени, кои членуваат во политичките партии во Македонија, според податоците од Би-Би-Си објавени на 24.09.2010 година, тој се движи од 39% во ЛДП, 40 % во ВМРО-ДПМНЕ и во ПДП, 45% во ДОМ, 46% во СДСМ до 50% во ВМРО-НП. Сепак, во раководствата на партиите, каде што се донесуваат политичките одлуки, бројот на жените е незначителен.

Табела 7: Застапеност на жени-членки во дел од политичките партии

Партија	ЛДП	ВМРО-ДПМНЕ	ПДП	ДОМ	СДСМ	ВМРО-НП
процент на жени-членки	39%	40%	40%	45%	46%	50%

Извор: Би-Би-Си

Во Собранието на Република Македонија процентуалната застапеност на жените е искачена од околу 4% во 1990 година, на 32,5% во последниот состав од 2008 година непосредно пред предвремените парламентарни избори во 2011 година.

Но, иако се забележува значителен пораст во квантитативна смисла, она што веројатно многу побавно се менува е начинот на којшто пратеничките учествуваат во власта. Имено, во парламентарниот состав од 2002 до 2006 година, на пример, во вкупно 18 постојани работни тела на Собранието, само пет жени имале функција на претседавачи или заменик-претседавачи. Во последниот состав, пак, 7 жени имаа улога на претседател или потпретседател на некое од вкупно 20-те работни тела, што значи дека релативниот однос не е многу изменет. Во тој состав ниту една жена не беше шеф на вкупно деветте делегации, додека само 10 од 43-те пратенички групи за соработка имаат за претседател жена.

Сепак, набљудувано низ перспективата на индикаторот, со кој се мери напредокот во постигнувањето на оваа посебна цел, може да се каже дека порастот има такви размери што се приближува кон воспоставениот праг. Ефикасните залагања за партиципација на жените во јавниот и политичкиот живот, но пред сè позитивните законски решенија, со кои се предвидуваат квоти за обврзна минимална застапеност на половите на кандидатските листи, сериозно придонеле за значителен пораст на присуството на жените во Собранието.

Иако изгледа дека има значајно подобрување во застапеноста на жените на парламентарно ниво, не може да се каже дека има рамнотежа меѓу половите и во другите гранки во македонската политичка сфера.

Табела 8: Застапеност на жени пратенички во Собранието на РМ

Вкупно пратеници 120	1990- 1994	1994- 1998	1998- 2002	2002- 2006	2006- 2008	2008- 2011
број на жени пратенички	5	4	9	21	36	39
процент %	4%	3%	8%	18%	30%	32,5%

Извор: Собрание на Република Македонија

Во министерствата од последниот состав на Владата на Република Македонија имаше само 2 жени министерки (за внатрешни работи и за култура), 3 заменички-министерки (образование, информатика и животна средина) и 6 државни секретарки (внатрешни, правда, финансии, економија, локална самоуправа, транспорт).⁹²

Првата жена дипломат на Република Македонија беше назначена уште првата година од осамостојувањето на државата, 1991 година, и тоа во највлијателната земја во светот, Соединетите Американски Држави. Од тогаш до денес низ македонската дипломатија продефилираа голем број амбасадорки, но сепак, фактите говорат дека ниту во оваа област нема воспоставен целосен родов баланс што експертите го објаснуваат со фактот дека за државник што ќе ја претставува Македонија во странство се бира способна личност без оглед на полот.

Но, ниту во дипломатијата, ниту во судската власт не може да се направи споредба со другите европски земји, каде застапеноста на жените во просек е околу 25%, од проста причина што за овие области во Македонија нема статистички податоци.

Заклучок е дека нивото на женската застапеност на клучните функции е многу ниско. Многу малку жени играат одлучувачка улога во министерствата.

⁹² Магистерскиот труд е изработен пред одржувањето на предвремените парламентарни избори на 5-ти јуни, 2011 година.

Табела 9: Застапеност на жени и мажи во јавната администрација

Вработени во јавната администрација	2006	2007	2008
Жени	6.094	6.424	6.822
Мажи	5.736	6.106	6.381
Вкупно	11.830	12.530	13.203

Извор: Државен завод за статистика

Уште пострашна е сликата на застапеност на жената во локалната самоуправа, каде терминологијата како *родов меинстриминг* сè уште не допрела, иако дури во 79 од вкупно 84 општини досега се формирани комисији за еднакви можности на жените и мажите.⁹³

На последните локални избори во 2009 година од вкупниот број кандидати за советници во локалните самоуправи 36 отсто биле жени, а само 4 отсто биле кандидати за градоначалници. Избрани во советите се 27 проценти жени, а ниту една не е избрана за градоначалник.

Затоа, познавачите на состојбите сметат дека треба да се преиспита начинот, односно постојните политики и практики во приодот кон родовата еднаквост, а особено статусот и положбата на жените во општините (политичката волја, посебните тела и комисији, стратешките документи, начините на информирање за статусот и за положбата на жените и на мажите во сите сфери на живеењето).

За тоа да се направи потребно е да се дадат одговори на неколку прашања: како да се дојде до политика за родово балансиран развој во општините, како да се развијат методологии за родова анализа на локалните секторски политики, како

⁹³ Форум за македонските политики за родова еднаквост. Скопје: МИА, 2009.

да се идентификуваат индикатори за прибирање, анализа и за обработка на податоците релевантни за родовата анализа на локалните политики и како да се идентификуваат потребите и приоритетите во насока на родово балансиран развој на општините?

Секако дека не се очекува комплетен одговор на овие клучни прашања, но тие можат да помогнат во критичкото преиспитување на она што е направено досега во сферата на родовата еднаквост, да понудат разјаснување на стратешките приоди за постигнување на родова еднаквост и да повикаат на трансформација на управувачките процеси и на креирање на секторски политики. Понудените препораки се можни насоки на тој пат.

Родовата еднаквост на локално ниво е важна, зашто многу често преовладува мислењето дека локалната самоуправа е првото и вистинско ниво, кое овозможува полесно вклучување на жената во сферата на одлучувањето. Искуствата од многу западноевропски земји покажуваат дека истакнати политичарки првите чекори во политиката и влегувањето во власта ги имаат направено токму на локално ниво. Сепак, партиската политика во креирањето на изборните листи е сè уште пресудна во изборниот процес. За жал, таквата политика во Република Македонија, дури и на локално ниво, е сè уште јасно детерминирана со традиционалните ставови за улогата на половите.

Табела 10: Застапеност на жени во локалната самоуправа

	1996	2000	2005	2009
број на градоначалнички	0	3 (2%)	3 (4%)	0
број на советнички	105 (6%)	161 (8%)	315 (23%)	369 (26,7%)

Извор: ЗЕЛС

Маргиналната партиципација на жената во сферата на одлучувањето и во јавниот живот во Република Македонија не се разликува значително од состојбата во другите држави во регионот. Притоа, потребата и трендот за поголемо вклучување на жената во политичките процеси е слична и ги има истите детерминанти и карактеристики како и во сите држави во транзиција во Централна и Источна Европа.

Македонија се наоѓа во групата на земји, која постигнала значаен напредок во однос на учеството на жените во политиката. За само три години, од само 20% во 2005 година, бројот на жените пратенички во 2008 година достигнал 31,7%. Исто како и во Германија, која е над 32%, број што не се променил.⁹⁴

Во оваа смисла, промените на политичкиот и социо-економскиот систем ја наметнаа потребата од унапредување на статусот на жената во новите општествени текови, пред сè преку поттикнување на нејзината партиципација во сферите на одлучувањето.

4.4. Жените во образованието

Во образовниот процес во Република Македонија, генерално, нема родов дисбаланс во однос на вклученоста во сите степени на образование. Сепак, во периодот на транзицијата се забележува појава на голем број стереотипи во учебниците и учебните помагала, како и недоволно инкорпориран концепт на родовата рамноправност во наставните програми и воннаставните активности.

Од статистичките податоци што се на располагање, без подетална анализа, се согледува дека постои речиси еднаква застапеност на двата пола во сите степени на образованието, меѓутоа со анализа на податоците се утврдува дека постои голем дисбаланс во однос на изборот на видот на образованието. И натаму постојат „машки“ и „женски“ професии. Најголем број на ученички во средното образование се запишуваат во медицинските и економските училишта, како и во гимназиите, а многу е мал бројот на девојчињата што се запишуваат во техничките училишта.

⁹⁴ *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010*: Luxemburg: European Commission, 2008.

Дел од причините за родовиот дисбаланс, кој сè уште постои во нашиот образовен систем во однос на изборот на видот на образование се традиционално вкоренетите стереотипи за „машки“ и „женски“ професии, особено ако се знае дека родов дисбаланс постои дури и во скоро сите високообразовни институции во Република Македонија.⁹⁵

Исто така, постојните податоци укажуваат на недоволна вклученост на девојчињата од руралните средини, како и девојчињата од немнозинските заедници во образовниот процес. Загрижувачки е процентот на ромските девојчиња, кои не го завршуваат ни основното образование.

Причините за ваквата ситуација се во традиционалните сфаќања, во социјалниот статус и исклученоста на овие групи, оддалеченоста на местото на живеење од местата каде се наоѓаат средните училишта и високообразовните институции.

Токму затоа, во наредниот период се предлагаат мерки и активности насочени кон отстранување на родовите стереотипи од наставните планови, програми и помагала, како и зголемување на опфатот на девојчињата од етничките заедници и од руралните средини во образовниот процес.

За да се постигне родов баланс и при изборот на струките и профилите потребни се активности, кои ќе придонесат кон зајакнување на професионалното ориентирање и зголемување на стимулативните мерки, како што се отстранување на родовиот стереотип и воведување на образование за родовата рамноправност во процесот на воспитувањето и образованието, како и научно истражувачките активности во сите степени на образование.

Така, во јануари 2007 година Одборот за акредитација на високото образование во Министерството за образование и наука ја прифати и акредитира студиската програма за додипломски студии од областа на родовите студии, така што на Филозофскиот факултет во Скопје се основа Институтот за родови студии, кои се првите додипломски студии од ваков вид во Република Македонија и пошироко на Балканот.

⁹⁵ *Ревизија за социјална политика*. Скопје: Фондација „Фридрих Еберт“, јуни 2009.

Во 2009 година 57,8 отсто од вкупниот број дипломирани студенти, 10.332 биле жени, се вели во едно од последните истражувања на Државниот завод за статистика, што го објави агенцијата Нетпрес на 08.03.2011 година.

Законите во Македонија, исто така, гарантираат еднакви права за мажите и за жените и во сферата на образованието, но, реалноста е поинаква, па така на пример, Законот за образование вели дека сите имаат еднакво право на образование, но статистиката покажува дека од вкупниот број неписмени во земјата, две третини се жени.

Имајќи ја предвид клучната улога на образованието во подигањето на свеста и надминувањето на предрасудите и постојните стереотипи, неопходно е да се направат порадикални чекори за коригирање на постојниот начин на интерпретација и за поцелосно интегрирање на проучувањето на жената во општата теорија на општеството и културата. Тоа подразбира да се преточи во дело стратешката цел на Акцискиот план за родова рамноправност, за редизајнирање на учебниците, учебните помагала и наставните програми, со цел да се надминат и отстранат родовите стереотипи и да се воведат нови содржини со родова компонента.

Податоците на Државниот завод за статистика покажуваат и дека бројот на момчиња и девојчиња запишани во основното образование е ист, но дека во средно или високо образование се запишани поголем број лица од женски пол.

Според Публикацијата „Жените и мажите во Република Македонија“, од Државниот завод за статистика, во високото образование, од година во година, на факултетите се запишуваат сè повеќе жени. Жените сè повеќе се запишуваат и на втор и на трет циклус на студии, а нивниот број е главно поголем во општествените, хуманистичките и медицинските науки за разлика од техничко технолошките науки каде преовладуваат мажите.

Но, иако стапката на жените кои се запишуваат на факултет е многу поголем за разлика од мажите, нивната вработеност е двојно помала од мажите, а како причина сè уште се познатите нестабилни економски услови во земјата и неусогласеноста на расположливите и потребните профили на пазарот на труд.

Состојбата со постдипломските студии е уште подрастична. Според податоците што ги објави Би-Би-Си на 17.01.2011 година, над 60 отсто од докторите на науки, кои со титулата се стекнале во 2009 година се жени. Сепак, на чело на факултетите се мажи.

Очигледно и тука ќе треба да се интегрира стратегијата на *родов меинстриминг*, па да се постигне подобар родов баланс преку информирање за состојбите и движењата на пазарот на трудот и усогласување на податоците за потребата од работна сила на пазарот на трудот со уписните политики на надлежните образовни институции, како и преку активни мерки за разбивање на традиционално машки и женски професии и промовирање на родовата рамноправност.

4.5. Надминување на стереотипите

Постојните стереотипи се еден од факторите за половата хиерархија, која постои во Република Македонија и покрај законските регулативи за родова рамноправност донесени согласно политиките на Европската унија.

Резултатите од спроведеното истражување за родовите стереотипи меѓу средношколците во Македонија, во 2000 година, покажуваат дека 74,41% од испитаниците сметаат дека главната улога на жената е во домот, 56,30% од испитаниците го прифаќаат ставот дека мажот е привилегиран при вработувањето во општеството, а 64,17% сметаат дека е неприродно жената да има поголема плата од мажот.⁹⁶

Според друго истражување, пак, околу две третини од жените во Македонија, или 62 проценти, сметаат дека домашните задолженија им ја скратуваат слободата. Половина од нив, или 51,3 процент, не се согласуваат мажите помалку да учествуваат во домашните обврски, но сè уште за една третина од жените тоа е нормално.⁹⁷

⁹⁶ *Ревизија за социјална политика*. Скопје: Фондација „Фридрих Еберт“, јуни 2009.

⁹⁷ *Жените не сакаат да бидат доброволни домаќинки*. Скопје: Нова Македонија, 09.03.2011.

Ова се најалармантните резултати од истражувањето, спроведено во рамки на проектот „Жените и економијата“, финансиски поддржан од Европската комисија, кои покажуваат дека жените во Македонија би сакале да работат дури и кога би имале услови да не го прават тоа. Само 9 проценти од анкетираниите жени би избрале да бидат „доброволни домаќинки“, кога би имале услови за тоа.

Главната бариера во остварувањето на еднаков третман и еднакво учество на жените во сите сфери на општествениот живот и нивниот пробив кон водечките места, претставува традиционалниот модел на патријархалното воспитување на машките и женските деца. Вообичаените претстави за различното воспитување, согласно полот на детето, вредносните судови за местото и улогата на „машките“ и „женските“ работи, свесно, или несвесно, на различни начини се пренесуваат и претставуваат израз на вековната традиција на поделбата на работните задачи на машки и женски, кои, пак, погрешно се доведуваат во корелација со половата припадност.

Затоа, во процесот на воспитанието треба да се бара појдовната точка за промените, чија цел е еманципацијата.

Социолозите истакнуваат дека како резултат на полибералниот начин на живеење на жените и изменетата позиција на жената во македонското општество во последните години е зголемен бројот на разводите.

„Жената веќе сè помалку трпи недоразбирање и подредена позиција во семејството и сè помалку се грижи кој што ќе каже, ако се разведе од мажот. Порано жените не биле толку образовани и биле финансиски зависни од мажите, па не се решавале на развод, а тоа било оценувано и како срам за семејството. Во последно време целосно е изменета позицијата на жената во современото семејство, нејзините можности, размислувања и статус, сега се поинакви“, вели еден познат македонски социолог.

Овој тренд на разводи поради либерализирањето на начинот на живеење на жените е уште поизразен кај Албанките од кумановско, кои сè почесто поднесуваат барања за развод на бракот, што досега, како што велат во Регионалниот центар за социјални работи во Куманово, не било карактеристично. Во 2010 година од околу 200 барања за разводи на браковите 30 отсто поднеле жените Албанки, а нешто помалку се барањата од ромската етничка заедница.

Карактеристично е тоа што жените Албанки, како никогаш во изминатите години, сега бараат развод, велат психолозите, според кои тоа се должи на повисокото ниво на еманципација на Албанките, но и на печалбарството.

Разводите во албанската етничка заедница порано најчесто беа фиктивни, мажите заминуваа на печалба во странство, а разводот им требаше за обезбедување виза за престој или за работа во тие земји. Најчесто тие фиктивни разводи потоа стануваа и фактички, оти мажите со години не се враќаа. Но, сега Албанките го сменија својот став за бракот, објаснуваат тие.

Од практиката на брачното советување во Центарот има примери кога жената Албанка веќе не сака да трпи непочитување на родовата еднаквост од партнерот, од членовите на семејството, последниот збор да го имаат свекрвата, свекорот и мажот.

Таа сака да има свој мир и спокојство, сака самата да одлучува за својот и за животот на своите деца. Поради тоа ја напушта заедницата. Но, децата веќе не му ги остава на сопругот, а разведените Албанки, кои се сè пообразовани, особено оние со високо образование, поинаку се однесуваат и на средбите или на видувањата на децата со таткото.

Порано татковците ги земале децата и мајките без приговор ги оставале, а видувањата биле многу ретки. Сега Албанките што ги земаат децата со себе не прават никаков проблем децата да се гледаат со татковците.

Тоа укажува дека традиционално воспоставените норми на однесување се сосема променети, средината во која живеат Албанките има свое влијание, па тие својот мир го ставаат пред материјалната страна.

Мажите Албанци, пак, тешко ги прифаќаат промените. Тие и понатаму сакаат да бидат доминантни, главни во бракот, нивниот збор да биде последен, да бидат слушани, а кога веќе доаѓа до развод тие се убедени дека децата треба да останат да живеат со нив.

И додека жените сè повеќе ги прифаќаат новите европски текови во поглед на родовиот баланс, или дури и исполнуваат важни цели во општеството, конвенционалната претстава за жените и натаму опстојува. Овој стереотип сугерира дека разликите меѓу половите налага потчинување на „послабиот“ пол и

ја истакнува старата поделба на улогите меѓу мажите и жените во областа на односите во семејството и пошироко.

Претставите за жените создадени или пренесени имаат голема улога при зацврстувањето, но и при борбата против стереотипите за жената и женственоста. Влијанието на медиумите, особено на телевизијата, и ефектите што произлегуваат од него, се покажани преку бројни научни истражувања, така што дополнителна елаборација на оваа тема воопшто не е потребна.

Стереотипите и предрасудите околу домашните обврски се толку вкоренети, што „жената полесно ќе стане премиер или претседател на државата отколку што ќе добие помош од мажот дома“.⁹⁸

Традиционалните вредности сè уште владеат во македонското семејство, а жената не добива вистинска можност и поддршка за својата еманципација. Податоците за родовата нееднаквост во Македонија се поразителни и покажуваат дека само 29,1 процент од жените се вработени. Тие што работат не доаѓаат лесно до раководните функции ниту, пак, примаат иста плата со машките колеги.

Жената мора да балансира меѓу кариерата и домашните обврски, бидејќи од државата не добива никаква помош во згрижувањето на децата и постарите членови на семејството. Иако декларативно мажите и жените имаат исти можности при вработувањето, во реалноста работодавците се скептични кога вработуваат жена. Некои од нив дури бараат да потпишат изјави дека одреден период нема да заминат на породилно отсуство или, пак, им го ограничуваат времето што можат да го поминат дома со децата.

Според истражувањето „Жените во економијата“ на организацијата „Реактор-истражување во акција“ направено со 1.600 жени во четири општини, објавено во Утрински весник на 22.12.2010 година, голем број од припадничките на понежниот пол воопшто и не ја препознаваат родовата нееднаквост. За третина од нив е нормално мажот да не помага дома, па оттука не се ни обидуваат да направат баланс во семејните обврски.

Очигледно дека не е доволно само да се промовира родовата еднаквост, туку државата мора да воспостави систем, со кој на жената ќе и овозможи полесно

⁹⁸ *Попрво жена премиер отколку маж домаќин.* Скопје: Утрински весник, 22.12.2010.

да менаџира со домашните обврски и да има време да мисли на кариерата. Тоа, според препораките на самите жени, ќе се постигне со зголемување на бројот на центрите за згрижување на децата и старите лица, како и овозможувањето жените да работат со скратено работно време.

4.5.1. Родова дискриминација и преку сообраќаен режим

Иако е најчесто очигледна, има случаи кога родовата дискриминација е присутна на прикриен начин. Таков суптилен случај е кога им се овозможуваат услови и се стимулираат жените да раѓаат и да чуваат повеќе деца, а со тоа, всушност, им се скратува правото на работа.

Но, постојат и банални, прикриени случаи на родова дискриминација. Станува збор за категоризацијата на сообраќајните правила, која ги дели луѓето на возачи, патници, пешаци, велосипедисти, а дополнително и на мажи или жени.

Слика 2: Дискриминирачки сообраќајни знаци во центарот на Скопје



Имено, пешачките површини се обележани со сообраќајни знаци, на кои има женски симбол како држи дете за рака, додека сите знаци поврзани со спорт

се претставени со машки фигури - како играат фудбал, се качуваат на планина, одат на пикник, трчаат и возат велосипед.

Така, на раскрсницата меѓу булеварите „Илинден“ и „Свети Климент Охридски“ во центарот на Скопје е прикажана силуета на маж како се качува на планина, но и како седи на клупа на некој видиковец, а на раскрсницата кај студентскиот дом „Кузман Јосифовски - Питу“ знакот што упатува кон градскиот стадион прикажува маж како шутира топка. Патоказот за градскиот парк, пак, прикажува жена со дете фатено за раката.

Родови поделби се направени и во знаците за работа на патот и во автобусите за јавен превоз. Во нив посебно обележаните места, освен за инвалидизираните лица, се само за мајките со дете, па се поставува прашањето ако детето се качило во автобус со таткото, дали ќе стои цел пат.

Во Советот на Град Скопје посочуваат дека знаците се изработени во согласност со постојниот правилник за знаци, што значи стереотипите за изработка на крајпатни знаци се провлекуваат со генерации и не само што не се променуваат, туку никој не се потрудил да ја промени перцепцијата и свеста дека на овој начин се врши родова дискриминација. Експерти по родови студии посочуваат дека треба да се обидуваме да ја спречиме оваа појава, а не да ја поддржуваме и истакнуваме, односно да се амортизираат и да се спречуваат родовите стереотипи, а не да се зајакнуваат, како што е случајот со овие знаци, кои ја делат рекреацијата на машка и женска.

И во овој случај голема „заслуга“ имаат традицијата и патријархалното воспитување, според кои жените, односно ќерките, се воспитувани да бидат вредни домаќинки, да чистат, да перат, да готват и секако да не му противречат на мажот, затоа што тој е глава на семејството. Но, за разлика од нашето искуство, каде што недискриминирачки се само знаците што стојат на тоалетите, светот одамна нештата не ги дели исклучиво на машки и женски.

Во европските градови местата по автобусите не се само за мајките, туку и за татковците со деца. Дури и најтешките физички работи не се делат строго. Најсликовита е иницијативата за рамноправност меѓу мажите и жените, дури и во сообраќајните знаци во главниот град на Австрија, Виена, од 2006 година. Со

проектот за родова интеграција „Виена гледа поинаку“⁹⁹ веќе пет години на сите сообраќајни знаци се прикажуваат подеднакво и мажи и жени. И никој не се чуди што на знакот за работа на патот силуета на жена држи компресор, а зебрите ги поминува и маж со дете фатено за рака.

Со цел да се изменат општествените и културните обичаи и предрасуди во поглед на однесувањето на мажите и жените, не е доволно само Владата на Република Македонија континуирано да реализира конкретни активности во согласност со европскиот *родов меинстриминг*, туку во разбивање на стереотипите и постигнувањето родова еднаквост треба да се вклучат и други групи од различна структура, меѓу кои политичките партии, локалната самоуправа, невладините организации, синдикатот и медиумите.

4.5.2. Невладини организации

Во постигнувањето на целите на Националниот план за акција за родова рамноправност и во неговата одржливост значајна улога и придонес имаат невладините организации, кои со своето учество и соработка придонесуваат кон конструктивно и сеопфатно исполнување на стратешките приоритети.

Затоа, граѓанските организации претставуваат значаен елемент на граѓанското општество и еден од клучните актери во промовирање и унапредување на родовата рамноправност во Република Македонија. Соработката меѓу владините репрезенти и граѓанските организации е добра основа за понатамошно учество на граѓанските организации во креирањето на јавните политики, размената на информации и *најдобри практики* во остварувањето на родовата рамноправност. Притоа, треба да се нагласи дека женскиот невладин сектор во Република Македонија е особено развиен.

Во Република Македонија функционираат два вида женски невладини организации, организации од типот „чадор“, кои имаат широко членство и поголем број ограноци поврзани со централната организација, и вториот вид, организации

⁹⁹ Жените не сакаат да бидат доброволни домаќинки. Скопје: „Нова Македонија“, 09.03.2011.

кои работат на помали, но конкретни проекти, кои немаат широко членство и се стремат кон нивна професионализација.

Во првиот тип на организации спаѓаат Сојузот на организациите на жените на Македонија (СОЖМ) и Организацијата на жените во Македонија (ОЖМ).

Тука треба да се спомене и женската граѓанска иницијатива „Антико“, која работи долгорочно на полето на женските човекови права и унапредувањето на родовата рамноправност во Република Македонија и преку повеќегодишни, континуирани проекти и активности има постигнато видливи резултати, меѓу кои и во доменот на јакнење на капацитетите на клучните субјекти за еднакви можности и поддршка во креирањето на родово сензитивните политики.

4.5.3. Меѓународни организации

Меѓународните организации се како важни партнери и соработници, т.е. важен фактор во обезбедување експертиза, финансиска и техничка поддршка, поради што Владата на Република Македонија во креирањето и промовирањето на социјалниот дијалог се труди да ја зајакне соработката не само со синдикатите и со граѓанските организации, туку и со меѓународните институции и организации.

Таа ги зајакнува формите на меѓуинституционална и меѓусекторска координација, со цел да се креира партнерство што ќе ги посочи критичните прашања поврзани со постигнувањето на родовата рамноправност преку колективно преговарање, консултации, партнерство и други кооперативни методи.

4.5.4. Работодавачи

Клучен партнер за подобрување на состојбата со правата на жената и еднаквите можности за мажите и жените, се токму работодавачите и претставниците на приватниот сектор.

Без активна вклученост на работодавачите, не само во консултациите, туку и во донесувањето и креирањето на определени политики и, секако, во нивното

спроведување, напредокот во однос на родовата рамноправност и еднаквите можности би бил загрозен или незначителен.

4.5.5. Синдикат

Синдикатите се значаен партнер во креирање и имплементација на политиките, кои имаат стратешко значење за државата и тоа преку активно учество во процесот на подготовка на стратешки документи, учество во работата на Економско - социјалниот совет и слично.

Освен тоа, тие се еден од социјалните партнери при склучување на колективните договори на национално ниво (општи, грански и колективни договори на ниво на работодавач), со кои се регулираат правата од работен однос.

Унапредувањето на статусот на жената и воспоставувањето на еднаквите можности за жените и мажите се дел од програмските активности на Синдикатот, особено на женските секции.

4.5.6. Медиуми

Медиумите како креатори на јавното мислење, не само што ги рефлектираат општествените состојби, процеси, проблеми и противречности, туку, сè почесто се јавуваат и во улогата на нивни креатори.

Општ е впечатокот (со ретки исклучоци) дека во медиумите во Македонија речиси целосно отсутува родовата димензија во информирањето, а доминира стереотипното претставување на жените и на мажите. Неретко, третманот на жените во медиумите, добива навредлив, сексистички и дискриминирачки карактер. На ваков начин, медиумите дополнително ги зацврстуваат стереотипите за жената и нејзината улога во семејството и во општеството.

Овој начин на информирање е во спротивност со постојната законска регулатива во радиодифузната дејност и со Кодексот на новинарите. Според Законот за радиодифузна дејност, радио и телевизиските програми мора да се темелат врз принципот на „еднаквост на слободите и правата, независно од

полот, расата, националното, етничкото и социјалното потекло...”, а радиодифузерите не смеат да емитуваат програми кои поттикнуваат национална, расна, полова или верска нетрпеливост и омраза.

Истовремено овој Закон го санкционира и емитувањето на програми што содржат порнографија и прекумерно насилство. Во насока на целосна операционализација, Советот за радиодифузија, во почетокот на 2007 година, донесе и Правилник за спроведување на одредбите од Законот, кои се однесуваат на порнографијата и насилството.

Според Кодексот на Здружението на новинарите на Македонија, пак, новинарите се обврзуваат дека нема да информираат на начин што може да поттикне дискриминација врз основа на полот, сексуалната определба, расата, етничката и социјалната припадност и друго.

Карактеристично за македонската медиумска сцена е и тоа што печатените медиуми и начинот на кој тие информираат не е законски регулирано и е неизвесно дали и кога ќе се донесе закон што ќе ја регулира оваа област.

Кога станува збор за информирањето, забележливо е и отсуството на родово специфични теми, освен во време на избори, одбележување на Меѓународниот ден на жената и поголеми активности и кампањи за определени родови проблеми, организирани од страна на граѓанскиот сектор. Во изминатите неколку години објавени се брошури и прирачници (најчесто преведени изданија) за адекватно медиумско презентирање на жените во медиумите. Притоа, треба да се напомене дека сè уште не е подготвен и објавен професионален водич за родово сензибилизирано новинарство, кое ќе одговори на спецификите на македонскиот контекст.

Во Македонија сè уште не е воспоставена практиката на постојано собирање и објавување детални родови статистички податоци за вработените во медиумите од аспект на бројот, возраста, образованието, видот на работното место, видот на вработувањето, степенот на одговорноста, степенот на одлучувањето и слично. Терминот *родов меинстриминг*, пак, е апстрактен поим и непознаница за македонските медиуми.

Оттаму, во наредниот период како особен предизвик за надлежните се наметнува континуирано следење на трендовите во уредувачката и во

кадровската политика на медиумите, зголемување на јавниот притисок и одговорноста на медиумите за промоција на родовата перспектива и конечно поттикнување на нестереотипното претставување на родовите во медиумите.

4.5.7. Жените и мировните активности

Искусството покажува дека жените и женските групи од Република Македонија во конфликтниот период што ја зафати државата и регионот во тешки услови се поврзуваа и формираа мрежи, активно работеа и делуваа, како за време на конфликтите, така и во постконфликтниот период. Жените од овие простори покренаа силно антивоено движење и дадоа голем придонес во градењето на мирот, подобрувањето на меѓуетничките односи и ублажувањето на последиците од конфликтот. Тие дадоа придонес за ублажување на последиците од војната врз цивилите, со посебен акцент на бегалците и внатрешно раселените лица, од кои повеќето беа жени и деца.

Но, за жал честопати нивната улога е маргинализирана или запоставена. Во голем број активности за решавање на конфликтите тие не учествуваат. Наспроти нивните витални искуства, експертизи, знаења и вештини, постојано остануваат со малцинско учество во мировните проекти, анализи и стратегии за градењето на мирот. Тие, исто така, се застапени во многу мал број во службите и раководните позиции во министерствата за одбрана и за внатрешни работи и во мировните мисии.

Советот за безбедност на Обединетите нации на 31.10.2000 година ја усвои Резолуцијата 1325 „Жени, мир и сигурност“, со која се определуваат мерките што мораат да ги преземат државите-членки и Обединетите нации за време на конфликтите и во процесот на градењето на мирот. Заложбите на Резолуцијата се воспоставување родова перспектива, учество на жените во донесувањето одлуки во мировните процеси, перспективата на родовата рамноправност во промоцијата и одржувањето на мирот, заштита на жените за време на конфликти и во постконфликтните периоди, а што е најважно, вклучување на *родовиот меинстриминг* во системот за известување на Обединетите нации.

Имајќи го предвид значењето и улогата на овој меѓународен акт, Националниот план за акција за родова рамноправност, предвидува стратешка цел што ќе овозможи интегрирање на родовата перспектива во мировната и безбедносната политика на Македонија, преку имплементирање на одредени адекватни заложби на Резолуцијата 1325.

4.6. Социјалната заштита за родова интеграција

Самохраните мајки во Република Македонија се категорија на лица кои се изложени на голем ризик од сиромаштија. Тие долго време остануваат само на програмите за парична социјална помош. Тука спаѓаат и **жените од немнозинските етнички заедници**, кои најчесто не го почнуваат или завршуваат своето формално образование. Истовремено, нема доволно специфични програми за неформално образование и стекнување социјални вештини. Традиционалните ставови и немањето соодветни форми на заштита и сервисни услуги, пак, како во урбаните така и во руралните средини ја врзуваат жената во рамките на семејството околу грижата за старите лица. Ова се дел од податоците, кои укажуваат на сериозни и алармантни состојби во сферата на социјалната заштита, кои бараат итни и сеопфатни мерки и активности за ублажување, подобрување и нивно надминување.

Во доменот на социјалната заштита постои застарен систем на собирање и обработка на статистичките податоци. Не постои или се недоволно развиени родово сензибилизираните податоци. Нема егзактни податоци за составот на маргинализираните женски групи по ризици. Сè уште не се применува методологијата за собирање на родово разделени податоци и не е соодветно развиен системот за размена на податоци од различни сектори. Сето ова го отежнува родовото интегрирање во Република Македонија во доменот на социјалната заштита.

4.6.1. Породилно отсуство

Уставот на Република Македонија во рамките на основните слободи и права на човекот и граѓанинот со член 42 ја гарантира посебната заштита при работа на малолетните лица и **мајките**, раководејќи се од нивната посебна положба. Законот за работни односи ја следи определбата на Уставот и со одредбите од член 58 до 68 ја уредува посебната заштита на жената. Според него, вработената жена во Република Македонија ги ужива сите права на заштита при работа и за време на бременоста. Таа не може да биде распоредена на работни места, кои штетно влијаат врз нејзината здравствена состојба, како и да работи ноќе. Оваа заштита важи и за **вработената жена**, која има дете помало од две години.

Таа има право на породилно отсуство од работа во траење од девет месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца (близнаци, тројка и слично) една година. Породилното отсуство вработената жена може да го почне 45 дена пред раѓањето, а задолжително 28 пред раѓањето. Вработената жена и во случај кога посвоила дете ги има истите права. Таткото на детето може да го користи правото на породилно отсуство во случај на смрт на мајката, ако таа го напушти детето, или ако од оправдани причини е спречена да ги користи овие права.

Владата, исто така, предвиде и нови законски можности за да им се овозможи платено **породилно отсуство и на мажите**. Законот дозволува жената прво да искористи дел од боледувањето, а потоа тоа право да му го пренесе на мажот. За да може тој да ја замени на породилно отсуство, мора да биде вработен. А додека е на боледување ќе ја зема основницата од сопствената плата, а не од платата на жената.

Но, Министерството за труд и социјална политика ја одложи примената на оваа законска можност, зашто нема доволно пари за неа. Татковците требаше да можат да останат на боледување еден или два месеци откако ќе се роди бебето, за да и помогнат на мајката и за да се зближат со детето, а за тој период да добиваат плата од државата. Породилното отсуство за мажи е дел од

демографската стратегија, а влезе и во Законот за здравствено осигурување. Инаку, мажите веќе 10 години користат породилно отсуство во Британија, Шведска, Германија или во Словенија.

Додека чекаат државата да им плаќа ако останат на породилно отсуство заедно со жените, сè повеќе мажи ја користат можноста да бидат на боледување наместо жените. Во Фондот за здравство забележале дека мажите во неколку последни години ја користат можноста за породилно отсуство, наместо жената, иако таа со децении наназад била можност во Законот за работни односи. Претходно имало само „инцидентни“ случаи на мажи што одат на породилно отсуство. Во Скопје во 2010 година имало шест татковци на вакво боледување. Тројца во првите три месеци во годината, а другите тројца во август. Од година во година сè поголем е бројот на татковците што во текот на работниот ден се грижат за бебето и за домот.

Инаку, кога станува збор за породилното отсуство, не важи правилото дека пообразованите мажи се и повеќе склони да помогнат во домот. Според она што го забележале во Фондот за здравство, повеќето мажи што оделе на породилно отсуство биле со средно образование. Во најголем број случаи жените остануваат месец - два на породилно отсуство, а потоа им го префрлуваат на мажите. Станува збор за амбициозни жени што брзаат да се вратат на работа, или, пак, се плашат за своето работно место. Во три случаи од шесте во Скопје мажите биле со помали плати од жените и со средно образование, велат од Фондот за здравство.

4.6.2. Жените и насилството

Околу 95% од жртвите на семејно насилство во Република Македонија се жени, а другиот процент отпаѓа на мажи и деца. Ова се податоци што ги објави Би-Би-Си на 16.12.2010 година, според кои во Македонија секоја втора жена е жртва на психичко насилство, секоја петта жена жртва на физичко насилство, а

секоја десетта жена жртва на сексуално насилство. Многу се жртви, но не се свесни, бидејќи некогаш психолошкото насилство не се смета за насилство.¹⁰⁰

Дека најдоминантен облик е психичкото насилство, со стапка на пријавување 61,5%, покажуваат и податоците од граѓанскиот сектор, а според истиот извор, второ по застапеност и пријавување е физичкото насилство со 23,9% и трето по застапеност и пријавување е сексуалното насилство со 5,0%.

Како причини за оваа појава најчесто се наведуваат стереотипите и традиционалното воспитување. Во Република Македонија жената традиционално со години наназад била третирана во инфериорна положба во однос на мажот во многу сегменти од општествениот живот, па оттаму и во рамките на семејството. Во врска со ова, положбата на жената како брачен другар во сите видови семејно насилство не била соодветно третирана во поголемиот број случаи.

Во оваа насока може да се даде и една глобална оценка дека жените бараат помош од полицијата најчесто во критични случаи, кога во крајна мерка постои опасност од добивање тешки телесни повреди или опасност по нивниот живот. Така, според податоците на Министерството за внатрешни работи, насилството во рамките на семејството во 2009 година, на пример, е зголемено за повеќе од 7% во споредба со 2008 година. Ако на ова се додаде и претпоставката дека постои и таканаречена црна бројка, односно голем број случаи на семејно насилство што не се регистрирани, бидејќи стотиците жени, кои секојдневно се тепани од своите сопрузи стравуваат дека ако пријават ќе биде полошо, како и бројката на многу жени, кои и покрај медиумските кампањи, сè уште малку знаат каде да го пријават насилството, тогаш овие податоци стануваат уште подраматични.

За подигање на квалитетот на грижата на овие таканаречени ранливи групи, последниве години почнаа да се воведуваат нови пристапи во давањето помош и заштита. Владата вовеле нови форми и служби за грижа и заштита ориентирани кон заедницата, како што се шест засолништа за жени жртви на семејното насилство. Но, овие шест служби за засолнување, заедно со уште една невладина

¹⁰⁰ http://www.bbc.co.uk/macedonian/news/story/2010/12/101215_family_violence.shtml

организација, во кои се сместуваат жртвите, кои немаат каде да одат, не се доволни и нивните капацитети се речиси секогаш пополнети.

Очигледно дека ниту засолништата, ниту семинарите за информирање и препознавање на оваа појава, па ниту неколкуте национални и граѓански СОС линии за жртвите на семејното насилство, не се доволни да ја ублажат состојбата. Оваа темна слика се надополнува и со фактот дека во државата не постои програма за жените, кои треба да се соочат со здравствените последици од насилство, а исто така, не постојат посебен вид програми за заштита на жените - жртви на семејното насилство од рурални средини.

Затоа, како стратешка цел останува да се обезбедат релевантни статистички податоци за присуството на насилството врз жената, вклучувајќи го и семејното насилство и да се унапредат и ефикасно да се спроведат законската регулатива, институционалната заштита и координацијата и соработката во борбата против насилството.

4.6.3. Трговија со жени

Во последниве неколку години во Република Македонија драстично е зголемена стапката на организираност на трговијата со луѓе, а особено трговијата со жени, што претставува најсурово кршење на човековите права и слободи. Намалувањето на животниот стандард и сè поголемиот степен на сиромаштија, бесперспективноста на младите луѓе и понудите за работа во странство, придонесуваат за сè поголем ризик за тргување со млади девојки и жени. Македонија во почетокот беше транзитна земја, па земја на крајна дестинација, а денес, за жал, постои можност таа да стане земја на потекло, бидејќи веќе има индикации за појава на внатрешна трговија.

Младата популација, а особено младите девојки и жени, се најзагрозени и најпогодени од ова општествено зло, од чии редови се регрутираат потенцијалните жртви на трговијата со луѓе. Насилството, сиромаштијата и кршењето на економските и социјалните права на жените, се едни од главните причини за зголемување на ризикот да станат жртви на трговија со луѓе. Токму оваа состојба алармира на потребата за ургентно превентивно делување и

запознавање со проблемот на трговија со луѓе, зголемување на свесноста за ризикот, едукација и изградба на сопствен систем на заштита.

4.6.4. Пензии

Во Министерството за труд и социјална политика се размислува за менување на условите за пензионирање, кои би можеле да се случат во наредните десетина години, така што и мажите и жените во пензија би заминувале на иста возраст, каков што е и трендот во Европската унија.

Иако се ова долгорочни размислувања, до вакво менување на условите за пензионирање може да дојде поради евроинтегративните процеси на нашата земја, кои налагаат изедначување на половите во услови за пензионирање. И додека Европа го стега ременот околу пензионирањето, а од Брисел пристигнуваат најави во пензија да се оди со 70 години, засега Владата не размислува да ја зголеми старосната граница за пензионирање.

Во Македонија и натаму важат истите услови за пензионирање. Мажите се пензионираат со наполнети 64 години, додека жените во пензија и натаму заминуваат со 62 години.

Анализите што ги прави Фондот за пензиско и инвалидско осигурување (ПИОМ), како што објаснуваат од Министерството за труд и социјална политика, засега не покажуваат дека има потреба од менување на возраста за пензионирање.

Европските земји се соочуваат со тешкотии во обезбедувањето пари за социјална помош и за пензии и затоа бараат зголемување на возраста на пензионирање. Од Министерството тврдат дека пензиската каса кај нас засега нема таков проблем. Начинот на финансирање на пензиските системи во европските земји се разликува од оној кај нас, објаснуваат од Министерството за труд и социјална политика и затоа нема потреба од менување на сегашните услови за пензионирање. Анализите во некои европски земји покажуваат дека

пензиските системи ќе дојдат во криза, затоа што двајца вработени ќе работат за еден пензионер.

4.7. Анализа и препораки

Кога се гледаат во целина изнесените податоци за *родовиот меинстриминг* во Република Македонија и се анализира законската регулатива поврзана со промовирањето на еднаквоста на половите од една страна и нејзината имплементација во реалноста, од друга страна, може да се констатира дека напредокот на родовата имплементација во Македонија е проблематичен.

На пример, стапката на вработување кај жените е зголемена, но помалку отколку кај мажите. Кога се разгледуваат податоците за стапката на вработеност, секогаш треба да се има на ум и поголемата економска неактивност кај жените во споредба со мажите. Сепак, извесно е дека зголемувањето на стапката на вработување кај жените не може да се припише на некоја конкретна родово сензитивна мерка насочена кон зголемување на вработеноста токму на жените како ранлива група, туку е дел од зголемувањето на вкупната стапка на вработеност.

Од друга страна, за поздравување е тоа што *Националниот акционен план за вработување* посебно се осврнува на потребите на жените, планирајќи искачување на стапката на вработеност.

За жал, учеството на жените во неактивното население е зголемено, а не намалено. Исто така, за мал процент е намалено и нивното учество во категоријата вработени. Стагнацијата во стимулирање на економската активност на жените го доведува во прашање постигнувањето на предвидената редукција на неактивноста на жените. Се разбира, во таков контекст, уште понедостижно би било преполовувањето на бројот на жени, кои работат како неплатени работници во семејството и намалувањето на диспаритетот во доходите.

Видливиот напредок во однос на бројноста на жените во сферата на власта, односно рапидно зголемената партиципација на жените во политичкиот живот, сугерира дека тој се должи пред сè на воведувањето квоти во однос на

половите во изборните закони. Покрај тоа, законската регулатива по ова прашање неколкупати досега е унапредувана.

Понатаму, од 2005 година е почнат процесот на формирање *комисии за еднакви можности* во советите во општините, а во 2006 година е донесен и *Законот за еднакви можности на жените и мажите* со кој, меѓу другото, стана задолжително и формирањето комисии за еднакви можности на жените и мажите во локалната самоуправа. Сите овие мерки заедно, се солидна основа за воспоставување родов баланс во институциите на власт.

Принципите на недискриминација и еднаков третман претставуваат составен дел на фундаменталните права, врз кои почива Европската унија. Нивното почитување претставува дел од копенхашките политички критериуми за влез на нови земји-членки. Република Македонија, како земја кандидат за членство во Унијата, има обврска да го усогласи своето законодавство со директивите против дискриминација, што е утврдено и со Националниот план за усвојување на правото на Европската унија.

Сепак, значајно е не само да се донесе добра легислатива, туку и да се гарантира дека таа правилно и ефективно ќе се применува. Иако правниот пристап е клучен, исто толку е значајно и зајакнувањето на институциите одговорни за примена на Законот и за преземање сеопфатни административни активности.

Еден од предусловите за подобрување на статусот на пазарот на труд на жените, е да се зголеми нивната економска активност. Тоа е директно поврзано со подигање на свеста за важноста на економската самостојност, соодветен пристап до квалитетни и достапни услуги за грижа за деца и обезбедување соодветна едукација за конкурентност на пазарот и преземање адекватни мерки за усогласување на семејниот и професионалниот живот.

Достигнувањето на планираната стапка на вработување за жените, сигурно ќе се постигне полесно, ако се воведат и реализираат мерки на афирмативна акција или позитивна дискриминација при вработувањето, особено за жените кои немаат висок степен на образование.

Зајакнувањето на жените во јавната сфера е долгорочен процес кој тешко може да напредува без создавање позитивна социјална клима. Извесно е дека во

контекст на доминација на патријархални традиционални вредности и соодветните решенија може да бидат неефикасни. Така на пример, комисиите за еднакви можности сè уште не се формирани во сите општини, а камо ли да реализираат позначајни и за јавноста познати активности во насока на внесување на родовата перспектива во донесените одлуки на општината.

Сличната логика на резонирање важи и за Законот за еднакви можности, за кој, освен тоа што не се направени промени во подзаконските акти, кои би ја зацврстиле матрицата на имплементирање (но, сепак има најава многу скоро да почне процесот на измена на Законот во насока на негова поефикасна имплементација), може да се констатира дека досега не е познато дека врз основа на овој Закон, пред комисиите во Владата или пред судовите се појавил некој случај.

Затоа, паралелно со стимулирање на партиите поинтензивно да работат на полето на родова еднаквост, неопходно е да се работи и на долгорочни патеки, преку преземање крупни чекори во областа на образованието — тоа значи, коренита ревизија и на содржините и на пристапите во наставата, со цел таа да се ослободи од родовите стереотипи, кои се веќе идентификувани на сите нивоа на образование.

Во овој контекст, треба да се напомене дека се направени и првите чекори, па во 2008 година, Министерството за труд и социјална политика во партнерство со Министерството за образование и наука, го реализира проектот *Родово сензитивно образование*, чиј очекуван резултат е да се отстранат родовите стереотипи и предрасуди од учебниците и учебните помагала.

Ваквите мерки треба да вклучат подигнување на свеста и образовна кампања, која ќе се однесува на жените и мажите, девојките и момчињата, со поглед на елиминирање на стереотипите поврзани со традиционално родовите улоги во семејството и општеството.

Исто така, треба да се охрабрат и медиумите да проектираат нестереотипни и позитивни слики за жените и да ги промовираат вредностите на родовата еднаквост за општеството во целина, вклучително преку понатамошни мерки да ги сензибилизира членовите на медиумите за прашања за родовата еднаквост.

Значи, треба да се преземаат сите погодни мерки со цел да се изменат општествените и културните обичаи во поглед на однесувањето на мажите и жените за да се отстранат предрасудите, како и вообичаената и секоја друга практика заснована врз сфаќањето за инфериорноста или супериорноста на едниот или другиот пол или за традиционалната улога на мажите односно на жените. Исто така, и семејното воспитување треба да го опфати и правилното сфаќање за мајчинството како општествена функција и признавањето на заедничката одговорност на мажите и жените во подигањето и развојот на децата, подразбирајќи во сите случаи дека мора, пред сè, да се води сметка за интересите на детето.

4.7.1. Проекти за зајакнување на родовата рамноправност

Со цел да се зајакне дел од родовата машинерија на национално ниво, односно на координаторите и на координаторките за еднакви можности од одделни министерства, Мисијата на ОБСЕ во Скопје и Министерството за труд и социјална политика во 2008 година го иницираа проектот: „Градење на капацитет за вклучување на родовата перспектива во формулирањето на политиките“. Целите на проектот биле да се подобрат знаењата и вештините на координаторите во рамките на министерствата одговорни за концептот на родовата еднаквост и практичните алатки за родова рамноправност, како и вклучување на родовата перспектива во формулирањето на политиките.

Проектот, исто така, имал за цел да ја подигне свесноста и да се зајакне соработката, како меѓу координаторите во рамките на министерствата, така и со Секторот за еднакви можности, а во насока на воспоставување поефикасна национална родова машинерија.

Од согледувањата и препораките што се произлезени од проектот се заклучува дека постоењето на родовата машинерија само по себе не е доволно за да се гарантира успешна имплементација на политики, кои се родово чувствителни. Покрај покажаната волја, потребни се и ресурси за понатамошно градење на капацитетите на оние, кои треба да бидат вклучени во сите фази на креирање, имплементација, мониторинг и оценка на постигнувањата при

дефинирањето и спроведувањето на политики за родова рамноправност. Ова пак, бара отвореност и соработка меѓу воспоставените механизми за родова рамноправност (како хоризонтално така и вертикално), како и соработка со граѓанските организации.

При тоа, е дадена препорака Секторот за еднакви можности и координаторите да подготват план за градење на капацитетите со утврдена динамика, кој треба да ги опфати следниве области: родова анализа, вклучување на родовата перспектива во главните текови на општеството (*родов меинстриминг*) и родово буџетирање, со цел да овозможи сериозно учество во креирањето на политиките и стратешките документи на ресорните министерства, како и анализи на соодветните политики и програми од родов аспект.

Во 2009 година со поддршка на УНДП се спроведе **проект за поддршка на комисиите за еднакви можности за жените и мажите во единиците на локалната самоуправа**. Одржани се преку 28 работилници за родова еднаквост и локални акциски планови на локално ниво, каде учествувале координатори и членови на комисији за еднакви можности и се зајакнати капацитетите на општинската администрација за родова рамноправност.

Дел од проектите за зајакнување на родовата рамноправност се и професионалната едукација на владините службеници, интернет порталот за родова рамноправност, издавањето разни брошури, летоци и спотови кои ја промовираат стратегијата на родов меинстриминг, како и воведувањето институција правен застапник за еднакви можности.

Професионална едукација на владините службеници, членовите на Парламентот и локалните самоуправи за вклучување на родовите перспективи во креирањето на политиките, стратегиите и акциските планови и методите на родово буџетирање, се исто така, дел од проектите за зајакнување на родовата рамноправност.

Интернет порталот за родова рамноправност, кој е администриран од Министерството за труд и социјална политика, ја олеснува постојната соработка и координација меѓу механизмите за еднакви можности на национално и локално ниво. Интернет порталот www.rodovaramnopravnost.gov.mk е презентирани како

алатка за мрежна соработка и за иницирање широк процес на консултации со релевантните партнери и пошироката јавност.

Слика 3: Флаери како дел од кампањата за промоција на родовата еднаквост

● Еднакви можности за жените и мажите


Мажите и жените без оглед на нивната боја на кожа, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, пичен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба или било која друга основа, треба да уживаат еднаков статус и третман во остварувањето на сите права и во развојот на нивните индивидуални потенцијали преку кои тие придонесуваат во општествениот развој, како и еднакви придобивки од резултатите произлезени од тој развој.

Воспоставувањето на еднакви можности за жените и мажите претставува остварување на еднаквост меѓу жените и мажите, преку отстранување на нееднаквиот третман на жените и мажите и воспоставување на услови за воведување на еднакво учество на жените и мажите во сите области на општествениот живот.

● Заштита во случај на дискриминација заснована на пол

Во рамките на Министерството за труд и социјална политика, Секторот за еднакви можности, секој човек кој директно или индиректно бил жртва на процесот на дискриминација заснована на пол може да добие бесплатна правна помош со едноставно пријавување на случајот до Правниот застапник надлежен за водeње постапка за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите.

Право да поднесат писмена иницијатива за воведување постапка пред Правниот застапник имаат поединци, здруженија на граѓани, синдикати и други правни лица за донесен поединечен акт или преземено дејствие од страна на субјекти со кое се постапува дискриминаторски врз основа на пол во јавниот и приватниот сектор.



Што значи поимот еднаквост?


Еднаквоста подразбира дека сите луѓе се рамноправни, односно изедначени во обврските и правата. Еднаквоста ја подразбира различноста, односно подразбира постоење на различни лица кои треба да бидат еднакво третирани.

Каде може да се обратите во случај на полово заснована дискриминација?

Што може Правниот застапник да направи за Вас?

Доколку сте жртва на дискриминација врз основа на пол, без оглед на Вашата возраст, етничка припадност, религија, државјанство или било која друга карактеристика, истата можете да ја пријавите преку доставување на претставка до Правниот застапник при Министерство за труд и социјална политика, Сектор за еднакви можности и да добиете бесплатна правна помош. Правниот застапник е државен службеник во Министерството за труд и социјална политика, надлежен за водeње на постапка за утврдување на нееднаков третман на мажите и жените.

Повеќе информации за Правниот застапник можете да добиете преку: Министерство за труд и социјална политика Сектор за еднакви можности. e-mail: pravnenastapnik@mtsp.gov.mk; телефон: 02/3233 460; факс: 3129 308 претставната може да ја најдете на: www.mtsp.gov.mk



Тука спаѓаат и бројните издадени **брошури**, дизајнирани и испечатени **летоци**, како и **спотови** кои промовираат и охрабруваат целосно овозможување на еднаквите можности на сите граѓани на Република Македонија и родова рамноправност во главните текови, политики и практики.

Од неодамна во Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија е воведена и институцијата **правен застапник за еднакви можности**, до кого може да се поднесе Иницијатива за воведување постапка за утврдување нееднаков третман на жените и мажите. Право да поднесе писмена иницијатива за воведување постапка пред Застапникот имаат поединци, здруженија на граѓани, синдикати и други правни лица за донесен поединечен акт или преземено дејствие од страна на субјекти во јавниот и приватниот сектор, со кое се постапува дискриминаторски врз основа на пол во јавниот и приватниот

сектор во областите на вработувањето и трудот, образованието, социјалната сигурност, културата и спортот, односно за сторена повреда на права од областа на вработувањето и трудот, образованието, социјалната сигурност, културата или спортот. Многу е важно да се истакне дека правниот застапник, кој одлучува само за дискриминација врз основа на пол, покрај државниот, е надлежен и за заштита од дискриминација и во приватниот сектор. За запознавање на граѓаните со функцијата правен застапник е отворен посебен интернет портал www.ednakvimoznosti.mk.

5. ЗАКЛУЧОК

Двете централни прашања: зошто и како меѓународната заедница ја прифаќа таканаречената политика на *родов меинстриминг* беа предмет на подетална анализа во овој труд. Со ова истражување, исто така, се покрена уште едно суштинско прашање што е испреплетено со предметот на истражување, а тоа е „како политиката на родова интеграција се спроведува во практиката?“.

Целосната одговорност за спроведување на *меинстриминг* стратегијата е на највисоко ниво - во владите. Високите нивоа на управување прво ги поставија основите за спроведување на политиката на родова интеграција со цел таа позитивно да влијае врз вклучувањето на жените во општеството, а со тоа и врз подобрување на квалитетот на животот во целата заедница. Потоа одговорните институции за спроведување на оваа политика развија и сè уште развиваат соодветни механизми на одговорност за следење на напредокот на оваа стратегија.

Важно е да се знае дека мандатот на *родовата меинстриминг* стратегија доаѓа од Платформата за акција донесена во рамки на програмите на Организацијата на Обединетите нации (Пекинг, 1995), каде што беше зацртана како главна глобална стратегија за промовирање на родовата еднаквост.

Покрај Обединетите нации, Европската унија е еден од главните пионери во развој на *родовата меинстриминг* стратегија, преку почнување на процесот на родовата интеграција во рамките на Европската комисија, преку ширење на неопходните информации за *родовиот меинстриминг* низ земјите-членки и земјите-кандидатки на голем број конференции и семинари и преку реорганизација на своите политики, така што земјите-членки тешко може да го избегнат ангажирањето на полето на родовата еднаквост. На тој начин Европската унија, всушност, стана лидер во воспоставувањето и спроведувањето на политиката на родова интеграција како темелна општествена вредност.

Развојот на родовата политика во Европската унија поминал низ неколку фази. Уште од 1957 година со Договорот од Рим еднаквиот третман на жените и на мажите се смета за основен принцип врз кој беше поставена Европската унија. Од 70-тите години на 20-от век до денес европските и националните закони ги

проширија можностите за изборот на жените и го подобрија нивниот живот. Легислативната акција генерално беше насочена кон сузбивање на половата дискриминација, поврзана со: работните услови, платата и социјалната сигурност. Иако оваа област остана предмет на специфично дејствување, врз основа на стекнатите искуства, Европската комисија предложи поширока програма за борба против сите видови дискриминација.¹⁰¹

Веќе во 1996 година Европската унија го вовеле терминот *родов меинстриминг* т.е. „вградување на родовата димензија во главните општествени текови“. Наредната 1997 година Договорот од Амстердам родовата еднаквост ја постави меѓу експлицитните задачи на Европската унија и ја обврза да ја промовира родовата еднаквост во сите свои активности.

Родовиот меинстриминг најпластично и најпрактично дојде до израз во Стратегијата за еднаквост меѓу жените и мажите за периодот 2010 - 2015 година,¹⁰² со која се признава дека полот треба да биде суштински дел на политиките на науката, пазарот на работна сила, вработувањето и образованието. За да ја донесе оваа Стратегија со конкретни мерки за унапредување на жените, Европската унија претходно го има темелно променето законодавството, има преземено низа конкретни позитивни акции, како што е воведувањето квоти, познато како „позитивна дискриминација“, при што има постигнато значителен напредок во текот на последните децении, така што положбата на жените претрпе големи позитивни промени, особено во некои поразвиени земји, како Шведска, Норвешка и Холандија, кои го презедоа водството, развивајќи специфични алатки за поефикасно спроведување на *родовата меинстриминг* стратегија.

И во другите европски држави бројот на вработени жени постојано расте, па така од 2000 година жените работнички пополнуваат три четвртини од милионите нови работни места што се отвораат во Европа. Денес девојчињата учат повеќе од момчињата и претставуваат 59% од студентите што дипломираат на универзитетите во Европската унија.¹⁰³

¹⁰¹ *Ревизија за социјална политика*. Скопје: Фондација „Фридрих Еберт“, јуни 2009.

¹⁰² *Strategy for equality between women and men (2010-2015)*: Luxemburg: European Commission, 2011.

¹⁰³ *Европа за жените*. Луксембург: Канцеларија за публикации на Европска унија, 2011.

Накратко може да се каже дека жените од економски развиените земји се изборија за своите основни човекови права, а да се каже ова не е претерување, имајќи предвид дека до пред педесетина години жените немаа ниту право на глас, а до пред стотина години немаа право на имотна сопственост.

Сепак, и покрај напредокот, резултатите не се комплетно задоволувачки и прашањето за дискриминација на жените сè уште е актуелно и покрај донесените бројни меѓународни акти за обезбедување еднакви права за мажите и жените. Во текот на последните триесетина години, правниот статус на жените во Европа, несомнено е подобрен, но целосна ефективна еднаквост не е постигната и во реалноста. Така, според податоците од Евростат, жените сè уште заработуваат над 17 проценти помалку од своите машки колеги. На пазарот на трудот, жените се во подредена положба, заради скратеното работно време и работен однос на одредено време. Жените, исто така, сè уште претставуваат малцинство во политиката и само мал број жени се на високи менаџерски позиции, а жените на раководни места во областа на науката сè уште се исклучоци. Жените сè почесто се жртви на сиромаштијата и невработеноста отколку мажите и многу почесто се изложени на насилство.¹⁰⁴ Жените сè уште се обидуваат да се пробијат во „машкиот свет“ (јавната сфера) и да ја покажат својата рамноправност. Што е уште позагрижувачки, кога станува збор за домот и семејството, односно, приватната сфера, се смета за разбирливо дека тие се одговорни за воспитувањето на децата и одржувањето на домот.

Оттаму, може да се заклучи дека сè уште треба да се работи на зголемување на свеста, не само кај мажите, туку и кај жените со цел да се смени традиционалната патријархална матрица во уредувањето на односите меѓу половите, која претставува реална пречка во остварувањето на фактичката родова рамноправност.

Затоа, Европската унија треба да ги засили активностите за отстранување на дискриминацијата преку уривање на стереотипите и постигнување економска независност на жените, за тие да можат да работат, да остваруваат сопствени

¹⁰⁴ <http://www.humanrights.coe.int/Intro/eng/GENERAL/EQUALITY.HTM>

приходи и да имаат еднакви права на бенефиции и тоа останува да биде предизвик за понатаму.

Жената во Македонија, пак, многу повеќе *де јуре* отколку *де факто* ја живее еднаквоста на половите. Сепак, кога се поставува прашањето за еднаквоста на половите, Македонија генерално може да се вброи во земјите со „долгогодишна“ традиција, меѓутоа како и во другите држави во регионот тоа се должи на брзиот развој на еманципацијата на жените во социјалистичкиот период, кој повеќе декларативно отколку практично ги гарантира правата на македонските жени.

Сè што е досега кажано за стереотипите, ефикасноста на правниот систем, односите во семејствата во градските и руралните средини, образованието, и слично како слика за животот и правата на жените од соседните држави може слободно да се преслика како пример за Македонија.

Законот за спречување и заштита од дискриминација,¹⁰⁵ чија примена почна на 01.01.2011 година и Националниот план за акција за родова рамноправност претставуваат основа на законската легислатива што ја гарантира родовата интеграција како темелна вредност во Република Македонија.

Со Законот за еднакви можности на мажите и жените се воспоставуваат услови за воведување еднакви можности за учество на мажите и жените во јавниот и приватниот сектор во областите на вработувањето и трудот, образованието, социјалната сигурност, економијата, спортот, политиката, културата. Накратко речено во сите сфери на општественото живеење.

За разлика од високоусогласеното постојно законодавство со меѓународно предвидените стандарди, **понеповолна** е состојбата во однос на имплементирањето на усогласените законски прописи и **најнеповолна** е состојбата на жената во семејството и општеството, односно постои изразен расчекор меѓу нејзината правна и фактичка состојба.

Битна карактеристика на хуманиот карактер на популациската политика кај нас е определбата за афирмирање на жената во сите сфери на општествениот живот и елиминирање на сфаќањето дека жената е само мајка, дека нејзината биолошка функција е само да раѓа деца, и дека таа треба и мора да остане

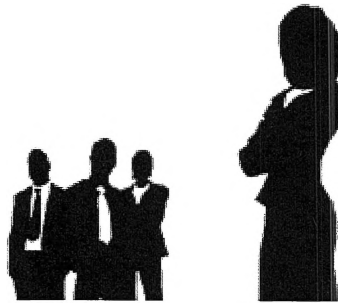
¹⁰⁵ Закон за спречување и заштита од дискриминација. Скопје: Службен весник на РМ бр. 50/2010.

домаќинка, затворена во домот, која се грижи само за децата. Современата жена е сè пообразована, еманципирана и со способности кои овозможуваат таа да е активна во економскиот и политичкиот живот. Понатамошен напредок во остварувањето на правата на жените можат да донесат само групи жени и освестени мажи, кои ќе продолжат со активности и лобирање, како и едукација за подигање на свеста на јавноста. Покрај тоа, жените сами треба да направат напор да се ослободат од неукоста и да ги прошират своите хоризонти, преземајќи нови општествени улоги, нови права и одговорности за своите животи. И што е најважно, да престанат да веруваат дека не можат.

И сосема на крај, мора да се заклучи и укаже на тоа дека изготвувањето на политиките за родова интеграција не е цел сама за себе, или заради привидно приближување кон одредени стандарди, туку се изготвуваат заради тоа што се неопходно потребни. Не смее да се заборави дека прашањето на родова рамноправност не зависи само од законите, политиките, плановите и развојот на институционалните механизми, туку може да се постигне единствено доколку е приоритет во сите политики и активности, доколку континуирано и системски се водат и прибираат родово разделени податоци, доколку се развие потребното знаење и експертиза кај релевантните структури на сите нивоа, доколку се алоцираат финансиски средства за имплементација на предвидените политики и доколку постои доволно прифатлива застапеност на мажите и жените во донесувањето одлуки.

Оттаму, овој магистерски труд би можел да биде значен во натамошното креирање на политиките и стратегиите за родова интеграција во Република Македонија, која како дел од глобалните трендови и како земја-кандидат за членство во Европската унија, досега има имплементирано многу закони, директиви и политики релевантни за решавање на проблемот со родовата дискриминација.

Се надевам дека овој магистерски труд ќе стане скромн прилог и кон анализата на концептот за *родов меинстриминг*, дотолку повеќе што овој термин во научната и во другата јавност во Република Македонија е релативно нов, а со стекнувањето увид во родовите движења во Република Македонија, ќе придонесе кон намалувањето на дискриминацијата на жените.



Благодарност

На крајот, би сакала да ја изразам мојата искрена благодарност до сите оние што помогнаа во различни фази од реализацијата на мојот магистерски труд.

Пред сè, им должам благодарност на членовите на Комисијата за нивните теориски насоки во текот на подготвувањето на магистерскиот труд, како и за дадените забелешки и сугестии во текот на одбраната на трудот, кои се вградени во конечната верзија.

Посебна благодарност до мојата менторка, проф. д-р Милева Ѓуровска, која несебично се залагаше при изборот и дефинирањето на темата и во текот на целата подготовка на трудот, како и за отворањето нови погледи и перспективи, преку нејзините теориски совети. Најискрена благодарност за нејзината срдечност и човечност.

Би било неправедно доколку не им изразам благодарност и на сите мои колешки и колеги, пријателки и пријатели, како и претставници на институциите на социјалниот и невладиниот сектор, што работеле на изградба на Националниот план за акција за родова рамноправност, оние што работеле на донесување на Законот за еднакви можности на жените и мажите и кои ми помагаа во текот на подготовката на овој труд, преку обезбедување соодветна литература, практични совети, а особено за пројавениот интерес преку квалитативната опсервација и долгите разговори да се кристализираат моите ставови.

Мојата голема благодарност!

6. БИБЛИОГРАФИЈА

Користена литература

Британика. Скопје: Топер, МПМ, 2005.

Вајденфелд, Вернер, Волфганг, Веселс. *Европа од А до Ш, Прирачник за европска интеграција*. Скопје: БПБ, Сојузна централа за политичко образование
Фондација Конрад Аденауер, Сектор за европска интеграција, 2009.

Ѓуровска, Милева. *Социологија*. Скопје: Филозофски факултет, 2006.

Ѓуровска, Милева. *Социологија на женскиот труд*. Скопје: Филозофски факултет, 2008.

Европа за жените. Луксембург: Канцеларија за публикации на Европска унија, 2011.

Ивановска Марија. *Водич во феминистичката и родовата терминологија*.
Скопје: Здружение на граѓани Акција Здруженска, 2007.

Извештај за напредокот на Македонија за родовата еднаквост за 2009 година.
Скопје: Акција Здруженска, 2009.

Извештај на Европската комисија за напредокот на Република Македонија во 2008 година. Брисел: СЕЦ, 2008.

Каракамишева, Тања, Ефремова, Вероника. *Поимник на терминологијата на Европската унија*. Скопје: ГТЗ, 2009.

Милер, Давид. *Блеквелова енциклопедија на политичката мисла*. Скопје:
Книгоиздателство МИ-АН, 2002.

Митерауер, Михаел. *Европското семејство: историско-антрополошки огледи*.
Скопје: Слово, 2005.

На патот кон ЕУ, Мониторинг на еднаквите можности за жените и мажите во Македонија. Скопје: Здружение на граѓани Акција „Здруженска“, 2006.

Петроска Бешка, Виолета и Најчевска, Мирјана. *Истражувачки извештај: Барометар за еднакви можности*. Скопје: МЦМС, 2009.

Права на жените: чекор по чекор. Скопје: Магор, 2001.

Ревиија за социјална политика. Скопје: Фондација „Фридрих Еберт“, јуни 2008.

Ревиија за социјална политика. Скопје: Фондација „Фридрих Еберт“, јуни 2009.

- Ристова Димова, Татјана, Страмшак Ѓуровска Билјана. *Прирачник за идентификација на родовите прашања и за нивна примена во социјалната работа и социјалната заштита*. Скопје: ЈУ Завод за социјални дејности - Скопје, 2011.
- Сè што сакавте да знаете за ЕУ*". Скопје: Фондација отворено општество, 2009.
- Симонс, Сали; Хортон, Рос. *Жените што го променија светот*. Скопје: Макавеј, 2008.
- Страмшак, Биљана. *Феминистички почетоци на социјалната работа*. Скопје: МЦМС. 2008.
- Шулер, Маргарет ... и др. *Права на жените: чекор по чекор: практичен прирачник за користење на меѓународниот закон за правата на човекот и механизми за заштита на правата на жените*. Скопје: Магор, 2001.

Користени статии и прилози од печатени и електронски медиуми

Албанки сè почесто бараат развод. Скопје: „Дневник“, 06.12.2010.

Елитните функции далечни за жените. Скопје: „Дневник“, 03.02.2011.

ЕУ сака да го продолжи породилното отсуство. Берлин: „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 01.11.2010.

ЕУ „типуба“ на жените! Берлин: „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 25.10.2009.

Жени за спас од финансиската криза. Скопје: Би-Би-Си, 10.02.2011.

Жените во ЕУ дискриминирани. Скопје: „Дневник“, 14.03.2011.

Жените и понатаму помалку платени од мажите. Берлин: „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 25.10.2009.

Жените - недоволно вработени. Скопје: Би-Би-Си, 08.03.2010.

Жените не сакаат да бидат доброволни домаќинки. Скопје: „Нова Македонија“, 09.03.2011.

Жените не успеваат да „крнат глава“. Берлин: „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 21.06.2010.

Жените се жртви на рецесијата. Скопје: „Вечер“, 23.03.2011.

И мажите и жените на иста возраст во пензија. Скопје: „Утрински весник“, 14.07.2011.

И трудниците во ЕУ имаат работни права. Скопје: „Утрински весник“, 06.07.2010.

Кој кога оди в пензија во ЕУ? Берлин: „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 29.06.2010.

Македонка прогласена за најдобра жена во бизнисот. Скопје: „Дневник“, 08.06.2011.

Попрво жена премиер отколку маж домаќин. Скопје: Утрински весник, 22.12.2010.

Постои ли дискриминација на жените?. Скопје: Би-Би-Си, Македонска секција, 22.07.2009.

Работна експлоатација: модерно ропство и во Германија. Берлин: „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 08.12.2010.

Рамноправноста на половите - предмет на полемика. Берлин: „Радио Дојче

веле – програма на македонски јазик“, 08.03.2011.

Само 4 отсто од менаџерите се жени. Скопје: Сител телевизија, 17.11.2009.

Татковците извисија за породилното. Скопје: „Нова Македонија“, 06.12.2010.

Флексибилни квоти за жените! Берлин: „Радио Дојче веле – програма на македонски јазик“, 31.03.2011.

Форум за македонските политики за родова еднаквост. Скопје: МИА, 2009.

Користена странска литература

Achieving Gender Equality in Macedonia. Skopje: Center for Research and Policy Making, 2009.

At the margins of the labour market? Women and men in temporary jobs in Europe.

Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2002. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-013/EN/KS-NK-02-013-EN.PDF

Claiming Women's Rights: The Optional Protocol to the UN Women's Convention.

Лондон: Amnesty International, 2001.

Comparable time use statistics: Main results for Spain, Italy, Latvia, Lithuania and

Poland – February 2006. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat working papers, 2006. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-06-006/EN/KS-CC-06-006-EN.PDF

Development of a methodology for the collection of harmonised statistics on childcare.

Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat working papers, 2004. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-04-001/EN/KS-CC-04-001-EN.PDF

Development of econometrics methods to evaluate the Gender pay gap using Structure of Earnings Survey - November 2009: NEW! Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat working papers, 2009. достапно на веб-локацијата

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?product_code=KS-RA-09-011

Discrimination in the European Union. Luxembourg: European Commission, Eurobarometer, 2007.

Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes.

Luxembourg: Special Eurobarometer 296, European Commission, 2008.

Earnings of men and women in the EU: the gap narrowing but only slowly. Luxembourg:

Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2001. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-01-005/EN/KS-NK-01-005-EN.PDF

Employment gender gap in the EU is narrowing. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2008. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-08-099/EN/KS-SF-08-099-EN.PDF

Equality between women and men in the European Union. Employment & social affairs. Luxembourg: European Commission, 2005.

European Social Charter: Macedonian version. Strasbourg: Council of Europe, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs, 2010.

Farrell, Warren. *Why Men Earn More - The Startling Truth Behind the Pay Gap – And What Women Can Do about It.* Washington: Cato Institute, 2005.

Feasibility study about comparable statistics in the area of care of dependant adults in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat working papers, 2003. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-03-004/EN/KS-CC-03-004-EN.PDF

Feasibility study on the availability of comparable child care statistics in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat working papers, 2002. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-02-001/EN/KS-CC-02-001-EN.PDF

Gender differences in the use of computers and the Internet. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2007. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-119/EN/KS-SF-07-119-EN.PDF

Gender gaps in the reconciliation between work and family life. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2005. достапно на веб-локацијата

http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-004/EN/KS-NK-05-004-EN.PDF

Government and social partner actions to address the gender pay gap. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2010. достапно на веб-локацијата

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1018.htm> EF/10/18/MK 1

Guidelines on Harmonised European Time Use Studies. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat working papers, 2004. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-04-007/EN/KS-CC-04-007-EN.PDF

Hausmann Ricardo, Tyson D. Laura. *The Global Gender gap Report 2008.* Geneva: World Economic Forum, 2008.

Household production and consumption – Proposal for a methodology of Household Satellite Accounts. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat working papers, 2003. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-03-003/EN/KS-CC-03-003-EN.PDF

How Europeans spend their time – Everyday life of women and men. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat pocketbook publication, 2004. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-58-04-998/EN/KS-58-04-998-EN.PDF

How is the time of women and men distributed in Europe? Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2005. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-004/EN/KS-NK-06-004-EN.PDF

How women and men spend their time. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2003. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-012/EN/KS-NK-03-012-EN.PDF

Key figures on Europe edition 2009. Luxembourg: Pocketbooks EUROSTAT, 2009.

Manual for gender mainstreaming: employment, social inclusion and social protection policies. Luxembourg: European Commission, 2008.

Men and women employed on fixed-term contracts involuntarily. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2007. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-098/EN/KS-SF-07-098-EN.PDF

Men and women participating in Labour Market Policies, 2004. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2007. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-066/EN/KS-SF-07-066-EN.PDF

Mendras, Henri. *Europa i Europljani, sociologija Zapadne Europe.* Zagreb: Masmedia, 2004.

More women than men living in workless households. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2002. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-015/EN/KS-NK-02-015-EN.PDF

People outside the labour force: Female inactivity rates down. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2006. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-018/EN/KS-NK-06-018-EN.PDF

Reconciliation between work, private and family life in the European Union: NEW! Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat panorama publication, 2009. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?product_code=KS-78-09-908

Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010: Luxembourg: European Commission, 2011.

Rifkin, Jeremy. *Evropski san, kako europska vizija buducnosti polako zasjenjuje*

americki san. Zagreb: Skolska knjiga, 2006.

Samo sedam žena među diplomatama Unije. Podgorica: Evropski reporter, Center For Euroatlantic Politics, 16.09.2010.

Social Watch Report 2010. Montevideo: Third World Institute, 2010.

Stearns N. Peter. *Encyclopedia of European Social History from 1350 to 2000*. Broadway: Karen Day, 2001.

Strategy for equality between women and men (2010-2015): Luxembourg: European Commission, 2011.

The concentration of men and women in sectors of activity. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2007.

достапно на веб-локацијата

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-053/EN/KS-SF-07-053-EN.PDF

The entrepreneurial gap between men and women. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2007.

достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-030/EN/KS-SF-07-030-EN.PDF

The entrepreneurial gap between women and men. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2002.

достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-011/EN/KS-NK-02-011-EN.PDF

The flexibility of working time arrangements for women and men. Luxembourg:

Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2007.

достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-096/EN/KS-SF-07-096-EN.PDF

The health and safety of women and men at work. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2002.

достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-004/EN/KS-NK-02-004-EN.PDF

The life of women and men in Europe – A statistical portrait. Luxembourg: Publications

Office of the European Union, Eurostat panorama publication, 2002. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-43-02-680/EN/KS-43-02-680-EN.PDF

The life of women and men in Europe – A statistical portrait – second edition.

Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat panorama publication, 2008. достапно на веб-локацијата

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF

The narrowing education gap between women and men. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2007. достапно на веб-локацијата

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-130/EN/KS-SF-07-130-EN.PDF

The transition of women and men from work to retirement. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2007. достапно на веб-локацијата

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-097/EN/KS-SF-07-097-EN.PDF

Time use at different stages of life – Results from 13 European countries. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat working papers, 2003. достапно на веб-локацијата

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-03-001/EN/KS-CC-03-001-EN.PDF

Towards a European knowledge-based society: the contributions of men and women. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2003. достапно на веб-локацијата

http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NS-03-005/EN/KS-NS-03-005-EN.PDF

U mirovne misije se ne ide bez mirovnjakinja. Podgorica: Evropski reporter, Center For Euroatlantic Politics, 29.10.2010.

Women and men beyond retirement. Luxembourg: Publications Office of the European

Union, Eurostat publications about gender issues, 2002. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-021/EN/KS-NK-02-021-EN.PDF

Women and men in Agriculture. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2003. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NN-03-004/EN/KS-NN-03-004-EN.PDF

Women and men migrating to and from the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2003. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-002/EN/KS-NK-03-002-EN.PDF

Women and men reconciling work and family life. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2002. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-009/EN/KS-NK-02-009-EN.PDF

Women and men working weekends and their family circumstances. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2002. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-014/EN/KS-NK-02-014-EN.PDF

Women employed in science and technology. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2008. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-08-010/EN/KS-SF-08-010-EN.PDF

Women in and men in tertiary education. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2001. достапно на веб-локацијата http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-01-018/EN/KS-NK-01-018-EN.PDF

Women in public research and higher education in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2001.

достапно на веб-локацијата

http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NS-01-007/EN/KS-NS-01-007-EN.PDF

Women participating in active labour market policies. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2003.

достапно на веб-локацијата

http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-017/EN/KS-NK-03-017-EN.PDF

Women, science and technology: Measuring recent progress towards gender equality.

Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurostat publications about gender issues, 2004. достапно на веб-локацијата

http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NS-04-006/EN/KS-NS-04-006-EN.PDF

Your Guide To The Lisbon Treaty. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009.

Користени документи

- Закон за високо образование.* Скопје: Службен весник на РМ, бр. 64/2000, 49/2003.
- Закон за еднакви можности на жените и мажите.* Скопје: Службен весник на РМ, бр. 66/2006, 134/2007, 117/2008.
- Закон за здруженијата на граѓани и фондации.* Скопје: Службен весник на РМ, бр. 31/98.
- Закон за избор на пратеници.* Скопје: Службен весник на РМ, бр. 42/2002 и 46/2004.
- Закон за изменување и дополнување на законот за еднакви можности на жените и мажите.* Скопје: Службен весник на РМ, бр. 117, 2009.
- Закон за локални избори.* Скопје: Службен весник на РМ, бр. 46/96, 12/2003, 35/2004, 52/2004 и 60/2004.
- Закон за основно образование.* Скопје: Службен весник на РМ, бр. 51/07.
- Закон за политички партии.* Скопје: Службен весник на РМ, бр. 76/2004.
- Законот за работни односи.* Скопје: Службен весник на РМ, бр. 60/2005).
- Закон за семејството.* Скопје: Службен весник на РМ бр. 80/92, 9/96, 38/2004, 33/2006, 84/2008, 67/2010, 156/2010.
- Закон за спречување и заштита од дискриминација.* Скопје: Службен весник на РМ бр. 50/2010.
- Закон за средно образование.* Скопје: Службен весник на РМ, бр. 44/95, 24/96, 34/96, 35/97, 82/99, 29/2002, 40/2003, 42/2003 и 67/2004.
- Изборен законик.* Скопје: Службен весник на РМ, 40/2006, 136/2008, 44/2011, 51/2011.
- Извештај на Република Македонија за Милениумските развојни цели.* Скопје: Влада на Република Македонија, 2005.
- Извештај на Република Македонија за напредокот во остварувањето на милениумските развојни цели.* Скопје: Програма за развој на Обединетите нации - УНДП, 2009.
- Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените и нејзиниот Факултативен протокол.* Скопје: Министерство за труд и социјална политика, 2003.

Национален план за акција за родова рамноправност 2007 - 2012. Скопје: Влада на Република Македонија, 2007.

Оценка на состојбата и темелните прашања кои се уредуваат со Законот за еднакви можности на жените и мажите. Скопје: Министерство за труд и социјална политика, 2006.

Стандарден евробарометар 71: Национален извештај, пролет 2009. Скопје: Делегацијата на Европската комисија, 2009.

Устав на Република Македонија. Скопје: Службен весник на РМ, бр. 52, 1991.

Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01). Luxembourg: Official Journal of the European Communities, 2000.

Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, 21.12.2004.

The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. The Optional Protocol. New York: United Nations, 2000.

Користени интернет страници

www.mtsp.gov.mk (Официјална интернет страница на Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија)

www.stat.gov.mk (Државен завод за статистика на Република Македонија)

www.igpn.net/ (Меѓународна мрежа на родови политики)

www.sep.gov.mk (Официјална интернет страница на Секретаријатот за европски прашања - СЕП во Владата на Република Македонија)

www.sobranie.mk (Официјална интернет страница на Собранието на Република Македонија)

www.ru.nl (Институт за родови студии во Холандија)

www.pravo.org.mk

www.wikipedia.org

www.unifem.org

www.britannica.com

www.womenlobby.org

<http://europa.eu/> (Официјална интернет страница на Европската унија)

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb73/eb73_en.htm (Евробарометар)

http://www.ceap-montenegro.com/last_articles.php (Центар за Евроатлански политики - Подгорица)

<http://www.oneworldsee.org/sq/node/798>

<http://www.gender-equality.webinfo.lt/links.htm>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=732&langId=en>

<http://www.genderkompetenz.info/eng/gendermainstreaming/bases/history/international/>

www.ads.gov.mk

www.globalhr.mk

www.oneworld.net

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

http://ec.europa.eu/employment_social/fdad/cms/stopdiscrimination/news_events/newsletter/?langid=en

http://ec.europa.eu/employment_social/fdad/cms/stopdiscrimination/downloads/Newsletters/EN-FDAD_Newsletter_6_101105.pdf

www.eiro.eurofound.ie
www.stop-discrimination.info
www.cato.org
<http://euobserver.com/>
<http://www.euractiv.com/>
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
www.quirq.eu
www.mageeq.net
<http://www.euractiv.com>
www.ceap-montenegro.com
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418>
<http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wee/wee1.html>
<http://www.humanrights.coe.int/Intro/eng/GENERAL/EQUALITY.HTM>
<http://www.britannica.com/EBchecked/topic/647122/womens-movement>
<http://www.britannica.com/women>
http://ec.europa.eu/employment_social/fdad/cms/stopdiscrimination?langid=en
<http://ec.europa.eu/equalpay>
http://www.evropskireporter.com/readarticle.php?article_id=1658
<http://www.ceap-montenegro.com/news.php?readmore=3927>
http://www.ru.nl/genderstudies/english/institute_for_gender/staff/dr_mieke_verloof/
http://www.bbc.co.uk/macedonian/news/story/2010/12/101215_family_violence.shtml
<http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>
<http://www.ednakvimoznosti.mk/>
www.covekoviprava.gov.mk
<http://rodovarnopravnost.gov.mk/>
<http://rodovarnopravnost.gov.mk/index.php/mk>
<http://www.coe.int>
<http://www.delmkd.ec.europa.eu/en/index.htm> (Канцеларија на Делегацијата на Европската комисија во Македонија)
<http://www.nacionalnakomisija.gov.mk/> (Национална комисија за борба против трговија со луѓе и илегална трговија)
www.mls.gov.mk (Министерство за локална самоуправа)

<http://www.gender-equality.webinfo.lt/links.htm>
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=732&langId=en>
<http://www.osce.org/skopje/>
www.undp.org/mdg/basics_ontrack.shtml
<http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Operativen%20plan%20za%202009-NPARR-L%20finalen.doc>
<http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=038DCBD75ED3DC43885C0356BE0CAA17>
<http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=D4907DDA288F7F45A585D25B99BAF9D3>
<http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=50AA55EC39C4294D8DECEBFCBDDCD16D>
<http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=463B79E2DAE454468BBCDFEC8D2D7845>
<http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=D26281268388A44D8EB807697E31F839>
<http://www.gender-equality.webinfo.lt/links.htm>
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=732&langId=en>
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=625&langId=en>
<http://www.osce.org/skopje/>
<http://www.delmkd.ec.europa.eu/en/TendersAndVacancies/tenders.htm>
http://www.delmkd.ec.europa.eu/en/broshures_and_campaigns/EU%20forWomen_MK%20FINAL.pdf
http://www.bbc.co.uk/macedonian/news/story/2010/12/101215_family_violence.shtml
<http://www.dw-world.de/dw/article/0,,14896733,00.html>
<http://ec.europa.eu/equalpay>
<http://www.dw-world.de/dw/article/0,,6162782,00.html>
<http://www.ceap-montenegro.com/news.php?readmore=3521>
http://www.evropskireporter.com/readarticle.php?article_id=1576
<http://www.dw-world.de/dw/article/0,,14896733,00.html>
<http://www.socialwatch.org>
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/255&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>
[http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=681&newsId=1031&furtherNews=yes \(24/05/2011\)](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=681&newsId=1031&furtherNews=yes (24/05/2011))
[http://www.netpress.com.mk/vest.asp?id=77190&kategorija=6 \(22.09.2010\)](http://www.netpress.com.mk/vest.asp?id=77190&kategorija=6 (22.09.2010))

<http://www.ceap-montenegro.com/news.php?readmore=3521> (16.09.2010)

http://www.evropskireporter.com/readarticle.php?article_id=1576 (29/10/2010)

<http://www.time.mk/read/520ad73509/79fa61ff14/index.html> (25.10.2009)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=681&newsId=999&furtherNews=yes> (05.03.2011)

<http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/charterglance//Macedonian.pdf> (18.06.2011)

http://europa.eu/abc/eurojargon/index_en.htm (18.06.2011)

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

<http://www.eurofound.europa.eu/>

www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm

