

*НАЦИОНАЛНА
СТРАТЕГИЈА ЗА
РОДОВА ЕДНАКВОСТ
2021-2026*

СОДРЖИНА

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ	3
ВОВЕД	4
МЕТОДОЛОГИЈА НА ИЗРАБОТКА НА СТРАТЕГИЈАТА	5
ПРАВНА РАМКА НА СТРАТЕГИЈАТА	7
Меѓународна правна рамка	7
Национална правна рамка	12
Поврзаност на Стратегијата со други стратешки документи	15
ИНСТИТУЦИОНАЛНИ МЕХАНИЗМИ ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	18
Интеграција на родовата перспектива (Gender mainstreaming)	20
Родово одговорно буџетирање	21
Интерсекционалноста како начело	22
ПРЕГЛЕД НА СОСТОЈБАТА СО РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	23
КОВИД-19	25
АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА ПО СПЕЦИФИЧНИ ОБЛАСТИ	27
1. Економија и пазар на труд	27
2. Земјоделство	31
3. Заштита на животната средина и справување со климатските промени	34
4. Политика и донесување одлуки	37
5. Здравство	41
6. Образование и наука	46
7. Жени, мир и безбедност	49
8. Социјална сигурност	52
9. Пристап до правда	55
10. Медиуми	60
11. Спорт	56
12. Култура	58
13. Родово базирано насилство	63
13.1 Стереотипи и сексизам	65
13.2 Трговија со луѓе	67
СТРАТЕШКА РАМКА НА СТРАТЕГИЈАТА	68
СТРАТЕШКИ ПРИОРИТЕТИ ПО ОБЛАСТИ	69
ЦЕЛИ И ОЧЕКУВАНИ РЕЗУЛТАТИ	Error! Bookmark not defined.

Општа цел 1. УНАПРЕДУВАЊЕ НА ИНТЕГРАЦИЈАТА НА РОДОВАТА ПЕРСПЕКТИВА ЗА ОВОЗМОЖУВАЊЕ НА ЕФЕКТИВЕН И ЕФИКАСЕН СИСТЕМ ЗА ПОСТИГНУВАЊЕ РОДОВА ЕДНАКВОСТ НА ЦЕНТРАЛНО И ЛОКАЛНО НИВО _____	74
Општа цел 2. ПОДОБРУВАЊЕ НА ПОЛОЖБАТА НА ЖЕНИТЕ ВО СИТЕ ОБЛАСТИ НА ЈАВНИОТ И ПРИВАТНИОТ ЖИВОТ _____	77
Општа цел 3. СУЗБИВАЊЕ НА РОДОВИТЕ СТЕРЕОТИПИ И ГРАДЕЊЕ КУЛТУРА НА НЕНАСИЛСТВО И НЕДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ПОЛ, РОД И РОДОВ ИДЕНТИТЕТ _	89
ШЕМАТСКИ ПРИКАЗ НА СТРАТЕШКИ ЦЕЛИ _____	74
СПРОВЕДУВАЊЕ НА СТРАТЕГИЈАТА _____	94
Следење на спроведувањето _____	94
БУЏЕТ НА СТРАТЕГИЈАТА _____	94
БИБЛИОГРАФИЈА _____	95

Содржина на графикони

- Графикон 1. Неактивни и невработени лица, според пол – стр. 26
- Графикон 2. Вработени според статус на вработеност, 2019 – стр. 27
- Графикон 4. Учество на жени во Собрание и Влада на РСМ – стр. 34
- Графикон 5. Учество на жени во структури на власт и донесување одлуки – стр. 35
- Графикон 6. Родова застапеност во високо образование – стр. 42
- Графикон 7. Жени во безбедност – стр. 45
- Графикон 8. Жени во медиуми – стр. 51

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

ЗЕМЖМ	Закон за еднакви можности на жените и мажите
НСРЕ	Национална стратегија за родова еднаквост
НАПРЕ	Национален акциски план за родова еднаквост
НСЗРР	Национална стратегија за земјоделството и руралниот развој
ДНП	Доброволен национален преглед
РОБ	Родово одговорно буџетирање
UNDP	Програма за развој на Обединети нации
UN Women	Тело на ОН за родова еднаквост и зајакнување на жените
UNICEF	Фонд за деца на ОН
UNFPA	Фонд за население на ОН
EIGE	Европски институт за родова еднаквост
МТСП	Министерство за труд и социјална политика
МОН	Министерство за образование и наука
МЕ	Министерство за економија
МЗШВ	Министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство
МЗ	Министерство за здравство
МО	Министерство за одбрана
МВР	Министерство за внатрешни работи
МП	Министерство за правда
МК	Министерство за култура
МЖСПП	Министерство за животна средина и просторно планирање
МИОА	Министерство за информатичко општество и администрација
АМС	Агенција за млади и спорт
АВРСМ	Агенција за вработување на Република Северна Македонија
ААВМУ	Агенција за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги
ДЗС	Државен завод за статистика
СЕМ	Сектор за еднакви можности
КЕМ	Комисија за еднакви можности
УНДП	Програма за развој на Обединети нации
ЦОР	Цели за одржлив развој
ИК	Истанбулска конвенција – Конвенција на Совет на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство
ЦЕДАВ	Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените
СОП	Стандардни оперативни процедури
ГО	Граѓанска организација
НАП	Национален акциски план
ССО	Сеопфатно сексуално образование
БПП	Бесплатна правна помош
ЈИЕ	Југоисточна Европа
БПО	Биомедицински потпомогнато оплодување
ИЈЗ	Институт за јавно здравје
ОДУ	Органи на државната управа
ЕЛС	Единици на локалната самоуправа

ВОВЕД

Националната стратегија за родова еднаквост (во понатамошниот текст: Стратегијата или НСРЕ) е основниот стратешки документ на Република Северна Македонија со кој се воспоставува сеопфатна рамка за понатамошни активности во насока на унапредување на родовата еднаквост и зајакнување на жените. Стратегијата се носи за период од 6 години, од 2021 до 2026 година.

Основата на Стратегијата поаѓа од Уставот на Република Северна Македонија, со кој се гарантира дека „граѓаните на Република Северна Македонија се еднакви во слободите и правата, независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло и верското уверување, имотната и општествената положба“. Донесувањето на Стратегијата е уредено со Законот за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на РМ“ бр. 6/2012), а е тесно поврзана и со Законот за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на РСМ“ бр. 258/2020).

Стратегијата за родова еднаквост 2021-2026 е четвртиот стратешки документ во оваа област и ја следи и се надоградува на Националната стратегија за родова еднаквост 2013-2020, Националниот план за акција за родова рамноправност 2007-2012 и Националниот план за акција за полова рамноправност од 1999 г.

Со донесување на оваа Стратегија Република Северна Македонија се стреми кон унапредување на состојбата на родовата еднаквост во согласност со меѓународните стандарди, препораки и обврски, препознавајќи дека родовата еднаквост е еден од клучните аспекти за просперитет на целото општество. За унапредување на состојбата со родовата еднаквост и зајакнување на жените за нивен целосен придонес во општеството Владата на РСМ одредува и имплементира стратегии, програми, мерки, законски решенија, услуги и сервиси. Со усвојување на овој документ, како широка стратешка рамка која ги обединува сите области на делување за постигнување на родова еднаквост, Република Северна Македонија јасно се насочува кон интегрирање на родовата перспектива во политиките и стратегиите, сузбивање на стереотипите и насилството кон жените, унапредување на положбата на жените во сите сфери на јавниот и приватниот живот и следење на состојбата со родовата еднаквост преку релевантни податоци и индикатори.

Владата на Република Северна Македонија силно верува дека нема еднаквост во општеството, ако нема еднаквост помеѓу жените и мажите. Многубројни меѓународни анализи и истражувања покажаа дека државите со повисок степен на родова еднаквост се и економски поуспешни земји. Владата на Република Северна Македонија во својата Програма за работа 2020-2024 ја истакна својата заложба за родова еднаквост, преку сузбивање на родовите стереотипи, елиминирање на родово базираното насилство, зајакнување на жените во економијата и земјоделството, како и вреднување на лидерските потенцијали на жените.

Националната стратегија за родова еднаквост 2021-2026 ќе се објави во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

МЕТОДОЛОГИЈА НА ИЗРАБОТКА НА СТРАТЕГИЈАТА

Изработката на Стратегијата е активност од проектот „Унапредување на институционализацијата на РОБ преку систематска интеграција на родовата перспектива во стратешкото планирање и програмирање на владините институции во Северна Македонија“ спроведуван од МТСП и UN Women – Телото на Обединетите нации за родова еднаквост и зајакнување на жените.

За изработка на Стратегијата беше формирана работна група од страна на МТСП и беше ангажирана надворешна експертка за водење на процесот. Работната група ја сочинуваа членови од: Секторот за еднакви можности на МТСП, Координатор(к)и и Заменици/чки-координатор(к)и за еднакви можности од релевантните министерства, Интерресорската работна група за унапредување на правата на жените и мажите, граѓански организации и мрежи, меѓународни организации и други. Стратегијата се изработуваше преку процес кој беше отворен за учество на сите чинители кои изразија интерес.

Процесот на изработка на Стратегијата беше паралелен со активната Спроведување на проценка за напредокот и влијанието на Националната стратегија за родова еднаквост (НСРЕ) (2013-2020) и Националниот акциски план за родова еднаквост (НАПРЕ) (2018-2020). Двете активности се комплементарни и вклучуваа консултативен процес и соработка помеѓу експертките и работната група кои беа директно вклучени во имплементацијата на двете активности, како и други чинители на полето на родовата еднаквост во Северна Македонија. Наодите од Проценката за напредокот и влијанието на НСРЕ 2013-2020 и НАПРЕ 2018-2020 се имплементирани во целите и очекуваните резултати на Стратегијата.

И покрај тоа што почетокот на работата беше во ситуација на вонредни услови, беа предвидени мерки за влијанието на надворешните услови да се намали на минимум за процесот на изработката на Стратегијата да тече непречено. Поради неможноста предвидените консултациски средби да се одржуваат лично, беше предвидена комуникација преку интернет алатки, телефонски и слично. Беше предвидено вклучување на голем број чинители за да се исклучи ризикот од недоволно ниво на соработка и да се обезбеди транспарентност и инклузивност во процесот на изработка на Стратегијата. Исто така, беше предвидено доволно време за имплементација на сите активности со што се исклучи ризикот од неможноста за нивно имплементирање.

Првата фаза на изработката на Стратегијата, во предвидениот временски период април – јуни 2020 година, опфати анализа на постојната состојба, преку деск-анализа на релевантните документи од регулаторната рамка и законодавството на Република Северна Македонија, меѓународни стратешки документи, препораки и извештаи, како и други соодветни истражувања и анализи од полето на родовата еднаквост. Анализата на состојбата содржи преглед на клучните наоди од анализите спроведени во областите, оценка за состојбите од социјален, политички и економски аспект, како и преглед на законодавната рамка.

Втората фаза на изработката на Стратегијата, во периодот август – декември 2020 г., опфати консултативен процес со вклучување на релевантни чинители во областа на

родовата еднаквост. Консултациите главно ги вклучија членовите на работната група, но и други чинители кои покажаа интерес или се сметаа за релевантни за изработката. Поради пандемијата со Ковид-19 и вонредната состојба која преовладуваше во 2020 година, се изврши адаптација на процесот на консултација, па сите состаноци се одржаа на интернет платформата Zoom или телефонски. Во првиот дел од консултативниот процес (август – октомври 2020 г.) беа спроведени 20 индивидуални полуструктурирани интервјуа со членовите на работната група и дел од членовите на Интерресорската група за еднакви можности на жените и мажите и претставнички од граѓански организации (меѓу кои претставници/чки од МТСП, ДЗС, МП, ААВМУ, ЗЕЛС, МЕ, АВРСМ, МЗ, МО, МОН, Платформа за родова еднаквост, Коалиција Маргини и НСПР). Интервјуата беа со траење од околу 1 час секое. Во вториот дел од консултативниот процес беа одржани 4 заеднички средби со членовите од работната група и други заинтересирани чинители, односно Координатор(к)ите и замениците координатор(к)и за еднакви можности, претставнички од граѓанскиот сектор и меѓународни организации. Сите состаноци се одржаа на платформата Zoom, во траење од 3-4 часа и со присуство на 30-60 учесници.

Во третата фаза од изработката на Стратегијата беше извршена консолидација на извршената анализа и добиените информации од консултативниот процес со извршената проценка на напредокот и влијанието на НСПР 2013-2020 и НАПРЕ 2018-2020. Притоа, добиените резултати и приоритети беа адаптирани на резултатите од проценката со што се утврди нивната релевантност и ефикасност за идниот период.

Во последната фаза од изработката (јануари – март 2021 г.) беше изработен нацрт-документ на кој сите вклучени во процесот и пошироко имаа можност да дадат свои коментари и сугестии, кои потоа беа разгледани и вклучени во крајната верзија на Стратегијата.

Стратегијата се заснова на принципите на законитост, јавност, транспарентност, одговорност, отчетност и меѓусекторска соработка. Во согласност со домашното законодавство и принципите на кои се заснова, процесот на изготвување на Стратегијата беше мултисекторски, преку вклучување на чинители од различни сфери засегнати со родовата еднаквост, транспарентен, преку блиска соработка и редовно ажурирање за напредокот до сите засегнати страни и инклузивен, преку вклучување на чинители од многу различни сфери и отвореност за вклучување на сите заинтересирани страни.

ПРАВНА РАМКА НА СТРАТЕГИЈАТА

Меѓународна правна рамка

Приоритет на Република Северна Македонија е пристапување кон **Европската унија**. Во усогласувањето на домашното со законодавството на ЕУ, значајно место заема родовата еднаквост. Директивите и препораките на ЕУ за рамката за еднакви можности на жените и мажите се предмет на транспозиција во домашното законодавство. Државата склучи Спогодба за стабилизација и асоцијација во 2001 година, која стапи во сила во 2004 г. и се стекна со статус на земја-кандидат за членство во ЕУ во декември 2005 г. Националната програма за усвојување на правото на Европска Унија (НПАА) за првпат е усвоена во 2006 г. и истата се ревидира и ажурира секоја година со активности кои произлегуваат од Извештаите на Европската комисија за напредокот на земјата, како и од краткорочните и среднорочните приоритети од Партнерството за пристапување кое Советот на министри на ЕУ го усвои во 2008 година.

Главно автономно тело за родова еднаквост на Европската унија е *Европскиот институт за родова еднаквост (EIGE)*. Република Северна Македонија за првпат во 2019 г. го објави Индексот на родова еднаквост¹, во рамки на соработката со Институтот со Западен Балкан и Турција преку Инструментот за претпристапна помош (ИПА) на ЕУ, врз база на методологијата и рамката развиени од EIGE за следење на состојбата со родовата еднаквост во Европската унија.

Европската комисија ја усвои *Стратегијата за родова еднаквост 2020-2025*² чии цели и приоритети вклучуваат слобода од насилство и стереотипи, напредување во родово-еднаква економија, водење со еднаквост низ целото општество, интеграција на родови политики и интерсекциска перспектива во политиките, финансирање активности за унапредување на родовата еднаквост и зајакнување на жените во светот. Исто така, ЕУ го подготви и третиот *План за акција за родова еднаквост (GAP III)*³: Амбициозна визија за родова еднаквост и зајакнување на жените во надворешните односи на ЕУ 2021-2025“, во кој се содржани амбициозни цели за постигнување конкретен напредок за девојките и жените во надворешните односи на ЕУ.

Некои од документите од Правото на ЕУ („*Acquis Communautaire*“) кои се важни за родовата еднаквост се:

- Директива на Советот 79/7/ЕЕЗ од 19 декември 1978 г. за прогресивна имплементација на принципот на еднаков третман на мажите и жените по прашања поврзани со социјална сигурност;
- Директива на Советот 92/85/ЕЕЗ од 19 октомври 1992 г. за воведување мерки за поттикнување на подобрувања во безбедноста и здравјето при работа на трудници и работнички кои неодамна родиле или дојат (десетта индивидуална

¹ Башевска, М. (2019) *Индекс на родова еднаквост во Северна Македонија: мерење на родовата еднаквост*, Скопје: UNDP-UN Women

² European Commission, 5.3.2020, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, COM(2020) 152 final

³ https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/swd_2020_284_en_final.pdf

Директива во смисла на член 16 (1) од Директивата 89/391/ЕЕЗ), последна консолидирана верзија од 26.07.2019 г.;

- Директива на Советот 2000/78/ЕК од 27 ноември 2000 г. за воспоставување на општа рамка за еднаков третман во вработувањето и занимањето;
- Директива на Советот 2004/113/ЕК од 13 декември 2004 г. со која се спроведува начелото на еднаков третман на мажите и жените во пристапот и обезбедувањето на стоки и услуги;
- Директива 2006/54/ЕК на Европскиот парламент и на Советот од 5 јули 2006 г. за спроведување на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областа на вработувањето и професиите (преработена);
- Резолуција на Европскиот парламент од 12 март 2008 г. за положбата на жените во руралните средини;
- Директива на Советот 2010/18/ЕУ од 8 март 2010 г. за спроведување на ревидираниот Рамковен договор за родителско отсуство склучен од BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP и ETUC и укинување на Директивата 96/34/ЕК, последна консолидирана верзија на 01.01.2014 г.;
- Директива 2010/41/ЕУ на Европскиот парламент и на Советот од 7 јули 2010 г. за примена на принципот на еднаков третман на мажите и жените кои вршат активности во својство на самовработени лица и за укинување на Директива 86/613/ЕЕЗ;
- Директива 2011/36/ЕУ за спречување и борба против трговија со луѓе и заштита на жртвите;
- Препорака на Комисијата 2014/124/ЕУ од 7 март 2014 г. за зајакнување на принципот за еднаква плата на мажите и жените преку транспарентност;
- Директива (ЕУ) 2019/1158 за рамнотежа помеѓу домот и работата за родители и старатели и за укинување на Директива 2010/18/ЕУ од 20 јуни 2019 г.

Република Северна Македонија е членка на **Советот на Европа** и ги дели заложбите на Советот за обезбедување на соодветно ниво на социјална заштита, особено за најранливите категории граѓан(к)и. Стратешките приоритети на *Стратегијата за родова еднаквост на Советот на Европа 2018-2023*⁴ се фокусираат на превенција и борба против родови стереотипи и сексизам, превенција и борба против родово базирано насилство, еднаков пристап до правда за жените, балансирано учество на жените и мажите во донесување одлуки, заштита на правата на жените и девојките баратели на азил, мигранти и бегалци и интеграција на родовите политики во сите политики и мерки. Стандарди и инструменти на Советот на Европа на полето на родовата еднаквост⁵ се:

- Европска конвенција за човекови права (1950)
- Европска социјална повелба (1961)
- Европска повелба за локална самоуправа (1985)
- Конвенција на Советот на Европа за акција против трговија со луѓе (2005)
- Конвенција на Советот на Европа за заштита на децата од сексуална експлоатација и сексуална злоупотреба (Конвенција од Ланзароте, 2007)

⁴ Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023, април 2018

⁵ Gender Equality and Women's Rights, Council of Europe Standards, достапно на: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/standards-and-mechanisms>

- Конвенција на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство (Истанбулска конвенција, 2011)
- Препорака бр. R(79)10 во однос на жените мигранти
- Препорака бр. R(85)2 за правна заштита од полово дискриминација
- Препорака бр. R(90)4 за елиминација на сексизам од јазикот
- Препорака бр. R(96)51 за усогласување на работниот и семејниот живот
- Препорака бр. R(98)14 за интеграција на родовите прашања
- Препорака Rec(2002)5 за заштита на жените од насилство
- Препорака Rec(2003)3 за балансирано учество на жените и мажите во политичкото и јавното донесување одлуки
- Препорака Rec(2007)13 за интеграција на родовата перспектива во образованието
- Препорака Rec(2007)17 за стандардите и механизмите за родова еднаквост
- Препорака Rec(2008)1 за вклучување на родовите разлики во здравствените политики
- Препорака Rec(2010)10 за улогата на жените и мажите во спречување и разрешување на конфликти и градење на мир
- Препорака Rec(2012)6 за заштита и промовирање на правата на жените со попреченост
- Препорака Rec(2013)1 за родова еднаквост и медиуми
- Препорака Rec(2015)2 за интеграција на родовата перспектива во спортот
- Препорака Rec(2017)9 за родова еднаквост во аудиовизуелниот сектор
- Препорака Rec(2019)1 за спречување и борба против сексизмот

*Конвенцијата за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство (Истанбулска конвенција)*⁶ е најсеопфатниот документ во областа на насилство врз жените кој дава широка рамка на делување за превенција, заштита и поддршка на жртвите и казнување на насилниците. Владата на Република Северна Македонија ја ратификуваше Истанбулската конвенција во 2017 г., а на сила влезе во 2018 г. со што започна процесот на нејзина имплементација. За следење на имплементацијата на ИК во земјите кои ја ратификувале, формирана е Група на експерт(к)и – GREVIO, составена од претставници/чки од државите кои ја имаат ратификувано Конвенцијата. Групата на експерт(к)и реализира посети на одредени држави и подготвува извештаи и препораки.

*Препораката за спречување и борба против сексизмот (2019)*⁷ истакнува дека сексизмот, како манифестација на историски нееднаквите односи на мој помеѓу мажите и жените, го попречува јакнењето на жените и девојките, додека родовите стереотипи и предрасуди ги обликуваат нормите на однесување на момчињата и мажите, што води до дискриминирачко однесување и сексистички акти. Препораката е поврзана со Истанбулската конвенција, со тоа што препознава дека сексизмот е дел од континуитетот на насилство со кој се создава атмосфера на заплашување, страв, исклученост, дискриминација и несигурност, со што се ограничува слободата и можностите на жените.

⁶ <https://rm.coe.int/168046253a>

⁷ <http://www.mtsp.gov.mk/preporaki-na-sovet-na-evropa.nspk>

Како земја членка на **Организацијата на обединетите нации – ООН**, Република Северна Македонија ги прифаќа и се стреми кон исполнување на целите и препораките за унапредување на родовата еднаквост и ги следи темелните конвенции за човекови права. Меѓународни инструменти на ООН важни за постигнување родова еднаквост се:

- Универзалната декларација за човекови права (1948)
- Конвенција за сузбивање на трговија со луѓе и експлоатација преку проституција (1949)
- Конвенција за еднаков надомест (1951)
- Конвенција за политички права на жените (1952)
- Конвенција против дискриминација во образование (1960)
- Пакт за граѓански и политички права (1966)
- Пакт за економски, социјални и културни права (1966)
- Декларација за елиминација на дискриминација на жени (1967)
- Декларација за заштита на жени и деца во случај на опасност и вооружени конфликти (1974)
- Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација на жените (CEDAW) (1979) со Факултативен протокол кон Конвенцијата (1999)
- Декларација за елиминација на насилство врз жени (1994)
- Пекиншка декларација и Платформа за акција (1995)
- Рамковна конвенција на ОН за климатски промени (1997)
- Резолуција на Советот за безбедност 1325 (2000)
- Резолуција 17/19 на Советот за човекови права за човекови права, сексуална ориентација и родов идентитет (2011)
- Резолуција 66/129 на Генералното собрание за подобрување на состојбата на жените во руралните средини (2011)
- Договорот од Париз за климатски промени (2017)

Во 2015 г. сите земји членки на ООН ги усвоија *Целите за одржлив развој (ЦОР) од Агендата за одржлив развој 2030*⁸ кои ги даваат главните насоки за целокупен просперитет, мир и одржлив развој во сите земји. Жените имаат клучна улога во сите Цели, а многу од нив специфично се насочени кон унапредување на еднаквоста и зајакнување на жените. Цел 5 од Целите за одржлив развој е „Постигнување родова еднаквост и зајакнување на сите жени и девојчиња“ и се однесува конкретно на постигнување родова еднаквост преку воведување мерки за постигнување на 9 конкретни цели за унапредување на положбата на жените во светот. Во 2018 г., Владата на Република Северна Македонија, преку Националниот совет за одржлив развој, идентификуваше пет приоритетни ЦОР (1, 4, 8, 13 и 16). Во 2020 г., Владата го објави првиот Доброволен национален преглед (ДНП) за напредокот на земјата во постигнувањето на ЦОР од Агендата 2030.

Во 2020 г. беше потпишана *Рамка за соработка за одржлив развој меѓу Република Северна Македонија и Обединетите Нации 2021-2025*⁹ со која се насочува работата на

⁸ <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>

⁹ <https://northmacedonia.un.org/mk/100160-ramka-za-sorabotka-za-odrzhliv-razvoj-megu-republika-severna-makedonija-i-obedinetite-nacii>

агенциите на ОН во земјата во наредните 5 години. Во Рамката е истакнато дека иако Северна Македонија ги има ратификувано главните договори за човекови права, „результатите покажуваат дека правата на жените и девојчињата, на децата, на етничките заедници (особено Ром(к)ите), на лицата со попреченост и на бегалците, сепак се загрозени“. Со Рамката се даваат конкретни насоки за напредок во согласност со националните развојни документи усогласени со ЦОР и правото на ЕУ.

Република Северна Македонија е потписничка на *Пекиншката декларација и Платформа за акција (1995)* со која се обврзува на подобрување на статусот на жените и нивно зајакнување во јавниот и приватниот живот. Пекиншката декларација опфаќа 12 области: жените и сиромаштијата, образование и обуки за жени, жените и здравјето, насилство врз жени, жени во вооружени конфликти, жените и економијата, жени на позиции на моќ и донесување одлуки, институционални механизми за зајакнување на жените, жените и човековите права, жените и медиумите, жените и животната средина, и грижа за женските деца. Во 2019 г., на 25-годишнината од Четвртата светска конференција за жени и усвојувањето на Пекиншката декларација и Платформа за акција, Владата на Република Северна Македонија објави Извештај за примената на Пекиншката декларација и Платформата за акција (1995) и резултатите од Втората посебна седница на Генералното собрание на ОН (2000) – Пекинг +25. Со Извештајот е направена анализа на напредокот и предизвиците со кои се соочува РСМ во постигнувањето на родовата еднаквост и спроведувањето на Пекиншката декларација.

Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жените (CEDAW/ЦЕДАВ) е еден од клучните документи за правата на жените. Државите кои ја имаат ратификувано Конвенцијата имаат обврска за известување за нејзината имплементација во рок од една година од влегувањето на сила на Конвенцијата, а потоа на секои четири години или кога телото за следење (Комитетот за елиминација на дискриминацијата врз жените) тоа ќе го побара. Комитетот потоа дава коментари и препораки во однос на поднесениот извештај. Република Северна Македонија го поднесе шестиот периодичен извештај во 2017 г., а Комитетот ги објави неговите заклучоци и препораки во 2018 г.¹⁰

ООН исто така има посебно назначен *Специјален известувач за насилството врз жените, неговите причини и последици*, со мандат да ја набљудува состојбата со насилството во земјите во однос на случаи на насилство врз жени, да издава итни барања и известувања, да врши посети на земјите и да поднесува годишни тематски извештаи.

Родовата перспектива е составен дел на Преамбулата на *Договорот од Париз (2017)*, нагласувајќи дека при преземање активности за решавање на климатските промени, страните треба да го почитуваат и промовираат правото на родова еднаквост и зајакнувањето на жените. Во рамки на Рамковната Конвенција на ОН за климатски промени е развиен Акциски план за род и климатски промени (COP 23, 2017), а во 2019 г. (COP 25), со усвојување на Подобрената програма на Лима и Акцискиот план за родот, се призна дека понатамошната разработка на родовата перспектива низ целата

¹⁰ <https://bit.ly/3ppuEn8>

Конвенција ќе доведе до зголемена транспарентност и ефективност и одржливост на климатската политика и акција. Назначено е национално одговорно лице за род и климатски промени кон Рамковната конвенција на ОН за климатски промени од МТСП.

Во 2020 г. Северна Македонија стана членка на **НАТО**, со тоа обврзувајќи се за примена на принципот за интеграција на родовата перспектива во сите политики и мерки кои се однесуваат на мирот и безбедноста. Во оваа смисла, најважен документ е *Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност*. Агендата за Жени, мир и безбедност првпат беше воведена во 2000 г. со усвојувањето на Резолуцијата 1325, а сега вклучува 9 дополнителни Резолуции (1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2422, 2467 и 2493).

Национална правна рамка

Во Република Северна Македонија, прашањата за родовата еднаквост на ниво на законодавство се регулираат на две нивоа: со посебен Закон за еднакви можности на жените и мажите и со вклучување на родот преку посебни мерки и одредби во другите закони.

Законот за еднакви можности на жените и мажите¹¹ (ЗЕМЖМ) првпат беше усвоен во 2006 г. и понатаму беше изменет во 2012 г. ЗЕМЖМ ја дава главната правна рамка со која се регулираат прашањата за родова еднаквост. Меѓу останатите работи уредени со Законот, изработката на Стратегијата произлегува од ЗЕМЖМ (чл. 10 став 2), каде се предвидува Стратегијата да ја предлага Владата на Република Северна Македонија и да ја достави до Собранието за усвојување. Во времето на подготовката на Стратегијата се изработува нов **Закон за родова еднаквост**, кој се стреми за поголема усогласеност со меѓународните стандарди, барања и директиви.

Во 2020 г. беше донесен нов **Закон за спречување и заштита од дискриминација¹²**, каде беа додадени родовиот идентитет и сексуалната ориентација како основи за дискриминација. Законот ја воспоставува правната рамка за заштита од дискриминација по различни основи и во таа смисла се поврзува со Стратегијата за родова еднаквост и ЗЕМЖМ. Според Законот за спречување и заштита од дискриминација, „се забранува секоја дискриминација врз основа на раса, боја на кожа, потекло национална или етничка припадност, пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет, припадност на маргинализирана група, јазик, државјанство, социјално потекло, образование, религија или верско уверување, политичко уверување, друго уверување, попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба, лично својство и општествен статус или која било друга основа (во натамошниот текст: дискриминаторска основа)“. Законот претставува и значаен инструмент во справувањето со повеќекратната дискриминација со која се соочуваат жените како резултат на интерсекцијата на родот со другите идентитети (пошироко

¹¹ „Службен весник на РМ“ бр. 6 од 13.01.2012 г.

¹² „Службен весник на РСМ“ бр. 101 од 22.05.2019 г.

објаснето подолу). Интерсекциската дискриминација е наведена во чл. 13 од Законот меѓу „потешки облици на дискриминација“.

Во 2019 г. се донесе нов **Закон за социјална заштита**¹³ што претставува голем чекор во унапредување на социјалната заштита во Република Северна Македонија. Цел на законот е реформа на целокупниот систем за социјална заштита за поефективно исполнување на потребите на граѓаните, меѓу кои особено значајно место заземаат жените и девојчињата од ранливите категории.

Во 2021 г. се донесе новиот **Закон за спречување и заштита од насилство врз жените и семејно насилство**¹⁴, кој следи по Законот за превенција, спречување и заштита од семејно насилство¹⁵, кој беше првиот системски закон во областа на семејното¹⁶ насилство. Со Законот за превенција, спречување и заштита од семејно насилство се воспостави координиран систем за спречување, заштита и борба против семејното насилство, вклучувајќи преземање на превентивни мерки од страна на сите чинители на национално и локално ниво, воспоставување на ефикасна заштита на жртвите, како и сензибилизација на населението и казнување на насилниците. Новиот закон има за цел проширување на системот на превенција и заштита на сите облици на родово базирано и семејно насилство, во согласност со препораките на ИК, односно „превенција и спречување на родово-базирано насилство врз жените и семејното насилство, ефективна заштита на жртвите од каков било облик на родово-базирано насилство врз жени како и на жртвите на семејно насилство со почитување на основните човекови слободи и права загарантирани со Уставот на Република Северна Македонија и меѓународните договори“.

Законот за семејство¹⁷ ја одредува минималната возраст за склучување брак, родителските права и обврски, правата за раскинување на брак, а има и посебен дел каде се забранува секаков вид насилство меѓу членовите на семејството и се одредуваат мерки за заштита на жртвите и казнување на насилниците.

Изборниот законик¹⁸ беше изменет во 2015 г. со што се подобри законското решение за учество на двата пола на кандидатските листи за членови на парламентот и локални советници. Со измените се вовеле квота од најмалку 40 % застапеност на помалку застапениот пол на листите на партиски кандидати со тоа што на секои три места на листите најмалку едно место е за помалку застапениот пол и дополнително најмалку уште едно место на секои десет места.

Со измените на **Законот за работни односи**¹⁹ во 2015 г. беше пропишана еднаква плата за жените и мажите и еднаков третман во врска со вработување, работно време, услови

¹³ „Службен весник на РСМ“ бр. 104 од 23.05.2019 г.

¹⁴ „Службен весник на РСМ“ бр. 24 од 29.01.2021 г.

¹⁵ „Службен весник на РМ“ бр. 138 од 17.09.2014 г.

¹⁶ Во законските и стратешките документи напоредно се употребуваат термините „семејно“ и „домашно“ насилство. И двата термини имаат исто значење, но сè поприфатено е мислењето дека зборот „домашно“ е поширок и опфаќа и заедници кои не се семејни.

¹⁷ „Службен весник на РМ“ бр. 80/92, 9/96, 38/2004, 33/2006, 84/2008, 67/2010, 156/2010, 39/2012, 44/2012, 38/2014, 115/2014, 104/2015 и 150/2015.

¹⁸ Закон за изменување и дополнување на Изборниот законик („Службен весник на РМ“ бр. 196 од 10.11.2015 г.)

¹⁹ „Службен весник на РМ“ бр. 74 од 08.05.2015 г.

за работа, професионални шени за социјално осигурување и отсуство од работа. Планирано е Законот дополнително да се измени за да се усогласи со Директивата за родителски права на ЕУ за да се воведат родителско отсуство за мажите.

Со донесувањето на **Законот за минимална плата**²⁰ во 2017 г. се намали родовиот јаз во платите со изедначување на минималната плата за работниците во текстилната, кожарската и чевларската индустрија, каде најголем број од вработените се жени.

Законот за заштита од вознемирување на работно место²¹, кој е во фаза на измена во времето на изработката на Стратегијата, има за цел „спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работното место [...] и обезбедување на здрава работна средина“. Заедно со Законот за работни односи, со овој Закон треба да се овозможат услови на достоинствена работа без психичко и полово вознемирување и дискриминаторски однос кон жените.

Во 2019 г. беше донесен нов **Закон за прекинување на бременоста**²² со кој се пропишуваат пократки рокови и поголема достапност на абортус за сите жени. Со овој закон за првпат се воведува можноста за прекинување на бременоста до деветтата гестациска недела со медикаментозен метод и во здравствена установа од примарна здравствена заштита (ПЗЗ). Законот го препознава неприкосновеното право на жената да одлучува самостојно за прекин на бременоста. Со **Законот за здравствена заштита**²³ се гарантира пристапот до здравствена заштита за сите жени.

Во новиот **Закон за бесплатна правна помош**²⁴, во опсегот на примарна правна помош, меѓу останатите, се опфатени жртвите на родово базирано и семејно насилство, како и помош при постапка за упис во матична книга на родени, стекнување со документи за лична идентификација и државјанство, постапка за социјална заштита и заштита на правата на децата, пензиско, инвалидско и здравствено осигурување и др.

Нов **Закон за основно образование**²⁵ беше донесен во 2019 г., со кој се забранува секаков вид на директна и индиректна дискриминација во основното образование и воспитание, меѓу другото, врз основа на пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет и друго. Исто така, со овој закон (чл. 6) се предвидуваат и афирмативни мерки со цел надминување на дискриминација и промоција на еднаквост. Во 2018 г. беа донесени измени за **Законот за учебници за основно и средно образование**²⁶ со цел доуредување и допрецизирање на процедурите и постапките за издавање и обезбедување на учебници во училиштата за да се обезбедат поквалитетни наставни материјали во кои ќе нема штетни дискриминаторски и стереотипизирачки содржини.

²⁰ „Службен весник на РМ“ бр. 11/2012, 30/2014, 180/2014, 81/2015, 129/2015 и 132/2017

²¹ „Службен весник на РМ“ бр. 79 од 31.05.2013 г.

²² „Службен весник на РСМ“ бр. 101 од 22.05.2019 г.

²³ „Службен весник на РМ“ бр. 37/2016, пречистен текст.

²⁴ „Службен весник на РСМ“ бр. 101 од 22.05.2019 г.

²⁵ „Службен весник на РСМ“ бр. 161 од 05.08.2019 г.

²⁶ „Службен весник на РМ“ бр. 98/2008, 99/2009, 83/2010, 36/2011, 135/2011, 46/2012, 24/2013, 120/2013, 29/2014, 146/2015, 217/2015, 30/2016 и 21/2018.

Законот за аудио и аудиовизуелни услуги²⁷ наложува посебно внимание кон правична родова и етничка застапеност во телата за носење медиумски одлуки. Со измените од 2018 г., Законот ја превенира, меѓу другото, дискриминацијата во медиумите врз основа на пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет и припадност на маргинализирана група.

Кривичниот законик²⁸ во дела казниви со затвор и други мерки опфаќа семејно насилство, силување, обљуба со злоупотреба на положбата, обљуба врз немоќно лице, обљуба врз дете, посредување при вршење проституција, присилна бременост, присилна стерилизација и други видови родово базирано насилство. Во моментот се работи на измена на Кривичниот законик во насока на усогласување со ИК и опфаќање на нови инкриминации во однос на насилството врз жените.

Поврзаност на Стратегијата со други стратешки документи

Еднаквоста помеѓу мажите и жените зазема значајно место во *Програмата за работа на Владата 2020-2024*. Во неа се препознава дека единствен начин за постигнување вистински просперитет во општеството е преку еднаквост помеѓу мажите и жените во сите сфери на јавниот и приватниот живот. Како главни цели се издвоени зголемување на бројот на жени на позиции на донесување одлуки, сузбивање на родовите стереотипи и елиминација на родово базираното насилство.

НСРЕ е клучниот стратешки документ во националната политика за родова еднаквост. Во своите цели и приоритети таа се поврзува со други стратешки документи кои ја опфаќаат родовата еднаквост, еднаквите можности, недискриминацијата и социјалната заштита. Во продолжение се некои од тековните усвоени стратешки документи со кои Стратегијата се надополнува во своите стратешки цели за постигнување родова еднаквост, како крос-секторски, хоризонтален и универзален социјален и политички приоритет.

Владата на Република Северна Македонија во 2019 година ја донесе *Стратегијата за едно општество и интеркултурализам 2020-2022*. Стратегијата ја препознава подредената положба на жената во македонското општество и постоењето на нееднаква дистрибуција на моќ, права и ресурси помеѓу мажите и жените. Еден од приоритетите на оваа Стратегија е „унапредување на општествената кохезија и интеграција со обезбедена родова еднаквост, недискриминација и еднакви можности по основа на сите различности“, со приоритетни цели насочени кон унапредување и вклучување на родовата перспектива во законската регулатива и зголемена свест и разбирање за родовата еднаквост во целото општество.

²⁷ „Службен весник на РМ“ бр. 184/13 и 13/14, 44/14, 101/14, 132/14, 142/16, 132/17, 168/18, 248/18, 27/19 и „Службен весник на РСМ“ бр. 42/20.

²⁸ „Службен весник на РМ“ бр. 80/99, 4/2002, 43/2003, 19/2004, 81/2005, 60/06, 73/06, 7/08, 139/08, 114/09, 51/11, 135/11, 185/11, 142/12, 166/12, 55/13, 14/14, 27/14, 28/14, 115/14 и 132/14.

Од стратешките документи насочени кон економско јакнење на жените и зголемена активација на пазарот на труд важна е *Стратегијата за развој на женското претприемништво во Република Македонија 2019-2023* со Акциски план, со која се промовира економското јакнење на жените преку создавање поволна бизнис-средина и поддршка на претприемачкиот потенцијал на жените. *Ревидираната програма за реформи во вработувањето и социјалната политика 2022* дава стратешка рамка за намалување на родовиот јаз во економијата и подобрување на положбата на жените на пазарот на труд. Покрај тоа, родовата перспектива е застапена и во *Националната стратегија за мали и средни претпријатија 2018-2023*, *Стратегијата за формализирање на неформалната економија 2018-2022*, како и во *Националната програма за достоинствена работа 2019-2022*.

Националната стратегија за земјоделството и руралниот развој (НСЗРР) 2021-2027 ја истакнува важноста на елиминирањето на родовата нееднаквост за зајакнување на земјоделската продуктивност и развој на целата заедница. Во насока на зајакнување на жените и унапредување на родовата еднаквост, според Стратегијата, ќе се поддржи економската активност на жените земјоделки со дополнителни директни плаќања, поволности при рангирањето во новата ИПАРД програма и сл. *Националната програма за развој на земјоделството и рурален развој 2018-2022* ги опфаќа жените од руралните средини како активни членови во семејните земјоделски стопанства со стратешки цели за воспоставување на нов инструмент за поддршка на невработените жени, економско зајакнување на жените од руралните средини и задржување на женското население во руралните средини.

Стратегијата за образование 2018-2025 со Акцискиот план ги одредува насоките за развој на образованието до 2025 година. Визијата на Стратегијата е „сеопфатно, инклузивно и интегрирано образование насочено кон „ученикот“, со современи програми што овозможуваат идните генерации да се стекнат со знаења, вештини и компетенции согласно потребите на демократското мултикултурно општество, пазарот на трудот и новите предизвици во глобалниот научно-технолошки амбиент“. Родовата еднаквост е особено застапена во активностите за ревидирање на учебниците и внесување на родово сензитивни содржини. Покрај тоа, Владата на Република Северна Македонија усвои и *Стратегија за образование на возрасни 2019-2023*.

Националната стратегија за млади 2016-2025 се стреми кон утврдување на посебни мерки за искоренување на родово базираното насилство во училиштата и обезбедување бесплатни здравствени услуги за млади девојки и жени.

Министерството за внатрешни работи ја вклучи родовата компонента во *Стратегијата за вклучување и комуникација со заедницата 2020-2022*, каде посебно внимание се обрнува на вклучување на жените во процесите на консултации и соработка на МВР со локалните заедници и *Националната стратегија и Акциски план за контрола на мало и лесно оружје (МЛО) 2017-2021*, каде е предвидено целосно интегрирање на родовите прашања во политиките за контрола на МЛО и овозможување на значајно учество на жените во контролата на МЛО/огнено оружје.

Во 2018 г. беше изработен *Национален акциски план за спроведување на Конвенцијата за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство (Истанбулска конвенција) 2018-2023*, преку кој се следи динамиката на усогласување на националното законодавство со одредбите на Конвенцијата, како и исполнувањето на преостанатите обврски во насока на превенција на РБН и обезбедување брза и ефикасна заштита на жртвите и гонење и казнување на сторителите.

Во 2019 г. беше усвоена *Национална стратегија (2020-2025) и Акциски план (2020-2022) за превенција и заштита на децата од насилство* во која посебно внимание се обрнува на проблемот на насилство врз девојчињата.

Првиот *Национален акциски план за имплементација на Резолуцијата на Советот за безбедност на ОН 1325 за „Жени, мир и безбедност“* Република Северна Македонија го усвои за периодот 2013-2015, додека вториот НАП беше промовиран во 2020 г. и го опфаќа периодот 2020-2025. Вториот НАП е поконкретен и поширок, стремејќи се кон целосна имплементација на Резолуцијата 1325 во сите нејзини аспекти и од страна на сите чинители на национално и локално ниво. НАП 2020-2025 опфаќа пет стратешки цели и тоа: лидерство, вклученост, олеснување, заштита и комуникација, обука и образование. МО донесе и *Долгорочен план за развој на одбраната 2019-2028* и *Среднорочен план за развој на одбраната 2020-2023*, во кои се застапени цели кои се однесуваат на родовата еднаквост и застапеноста на жените во оваа сфера.

Регулаторната стратегија за развој на аудио и аудиовизуелната дејност 2019-2023 на Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги содржи посебен дел за зголемување на свесноста за третманот на родовите прашања во медиумите. ААВМУ, како регулаторно тело, нема ингеренции да се меша во уредувачките политики на медиумите, но јасно ја истакнува својата улога во креирањето на содржини за подигнување на свеста за родовите прашања кај медиумските работници.

Во *Националната стратегија за унапредување на менталното здравје 2018-2025* посебно се обрнува внимание на менталното здравје на жените во пост-породилниот период, како и на посебните потреби и фактори на ризик кај ранливите групи како што се жените, децата, адолесцентите, особено жртвите на семејно насилство.

МЖСПП, заедно со UNDP како партнер, започнаа да ги земаат предвид родовите перспективи за климатските промени во 2016 г., за време на подготовката на Првиот биенален извештај за климатски промени. Во 2018 г. за првпат беше подготвен *Акциски план за интегрирање на родовите прашања при подготовка на политиките за климатски промени*, кој се имплементираше во целост. Во тек е подготовка на *Стратегија за климатска акција*, во која ќе биде вклучена родовата перспектива.

Останати стратешки документи важни за родовата еднаквост: *Национална стратегија за деинституционализација за Република Македонија 2018-2027*, *Национална стратегија за одржлив развој во Република Македонија 2009-2030*, *Национална стратегија за развој на културата во Република Македонија 2018-2022* и други.

ИНСТИТУЦИОНАЛНИ МЕХАНИЗМИ ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

На институционално ниво во Република Северна Македонија, центарот на родовиот механизам е **Секторот за еднакви можности** кој функционира во рамки на Министерството за труд и социјална политика. Секторот за еднакви можности при МТСП е одговорен за координирање и спроведување на Законот за еднакви можности на жените и мажите (2012), како и за промовирање на родовата еднаквост на централно и локално ниво. Во 2018 г. за првпат беа доделени посебни буџетски средства на Секторот за спроведување активности предвидени со стратешките документи во областа на родовата еднаквост. Во 2012 г. беше формирана **Интер-ресорска консултативна и советодавна група за еднакви можности на жените и мажите**, со членови од јавниот, приватниот, граѓанскиот сектор и академската фела, со цел да ја поддржи имплементацијата на родовата перспектива и спроведувањето на Пекиншката Декларација и Платформа за акција. СЕМ го презема целосниот товар за координирање на целата машинерија и сите активности на полето на родовата еднаквост.

Во сите министерства се назначени **Координатор(к)и и Заменици/чки-координатор(к)и за еднакви можности**. Нивните обврски и задолженија, како државни службеници се пропишани со ЗЕМЖМ. Тие се одговорни за воведување на родовата перспектива во соодветните министерства, следење на спроведувањето на Стратегијата и останатите стратешки документи од областа на родовата еднаквост и да собираат информации кои ги доставуваат во форма на годишен извештај до МТСП. Сепак, работата на полето на родовата еднаквост за координатор(к)ите и замениците/чките-координатор(к)и е дополнителна работа која тие ја вршат на нивното редовно работно место, поради недостатокот од систематизација на работно место координатор и заменик-координатор. Иако координатор(к)ите и замениците/чките-координатор(к)и ги зајакнуваат нивните капацитети во однос на обуки и тренинзи, сè уште постои проблемот на преоптовареност со работни обврски и неможност тие целосно да се посветат на работата на родовите прашања која е дополнителен ангажман, како и нивното често менување, што сериозно го попречува градењето капацитети и соодветни квалификации на Координатор(к)ите. Исто така, некои од нив се соочуваат и со тешкотии во прибирање податоци и соработка со останатите сектори во министерствата, поради гледиштето на прашањето за родова еднаквост како прашање од секундарна важност кое ги засега само жените. Тие исто така се соочуваат и со проблеми во комуникацијата и координацијата, што уште повеќе се истакна за време на пандемијата со Ковид-19, што го попречи текот на работата на целата родова машинерија.

Во Собранието на Република Северна Македонија има две тела кои експлицитно се занимаваат со прашања од родов аспект – **Комисијата за еднакви можности на жените и мажите** и **Клубот на пратенички**. Комисијата за еднакви можности (КЕМ) е формирана во 2006 г. и е составена од пратеници и пратенички на Собранието на Република Северна Македонија. Во согласност со ЗЕМЖМ (чл. 9), КЕМ ги разгледува предлозите на закони и други прописи што ги донесува Собранието и Буџетот на Република Северна Македонија од аспект на вклученост на родовата перспектива во нив, го разгледува

усвојувањето на стратегијата за родова еднаквост, го следи спроведувањето на законите и стратешките документи од областа на еднаквите можности, предлага политики и поднесува амандмани, го следи системот на мерки за отстранување на нееднаквиот третман на жените и мажите, редовно го информира Собранието за сите прашања поврзани со еднаквите можности на жените и мажите и сл. Клубот на пратенички е неформално консултативно тело за унапредување на правата и положбата на жените и во состав на Клубот влегуваат пратеничките со актуелен мандат. Клубот беше формиран во 2003 г., а во мандатот 2016-2020 Клубот на пратенички доби своја канцеларија. Иако Клубот со Правилникот од 2019 г. добива поформален третман, потребно е негово целосно формализирање за зголемување на неговото влијание во политичките процеси во Собранието, како и буџетска ставка од собранискиот буџет експлицитно наменет за Клубот²⁹.

На локално ниво, во согласност со ЗЕМЖМ, беа формирани **Комисиите за еднакви можности на мажите и жените** во општинските совети и беа назначени Координатор(к)и за еднакви можности на жените и мажите во општинската администрација. Членовите на комисиите за еднакви можности во општините се избраните советници и составот се менува секои 4 години. Слично со Координатор(к)ите на централно ниво, и во општините Координатор(к)ите се соочуваат со бројни предизвици во однос на гледањето на ова работно место како „женски“ домен, градењето на капацитетите и квалификациите на назначените лица, нивните овластувања и соработката со останатиот дел од општинската администрација и слично.

Во 2018 г., во согласност со ЗЕМЖМ (чл. 21), во рамки на МТСП беше назначен и **Правен застапник за еднакви можности на жените и мажите**, чија законска обврска е да ги спроведе процедурите за идентификација на нееднаков третман на жените и мажите. Застапникот самостојно извршува работи и задачи што се однесуваат на правна заштита на дискриминирани лица врз основа на пол и поведување постапка за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите согласно одредбите од ЗЕМЖМ, соработува со надлежните субјекти (надлежен инспекциски орган, народниот правобранител или друг надлежен орган), подготвува годишни извештаи и анализи и врши други работи.

На полето на собирање родово разделени податоци и обезбедување релевантни статистички информации за напредокот на полето на родовата еднаквост важен чинител е **Државниот завод за статистика (ДЗС)**, како главно национално тело за координација на статистичкиот систем на Република Северна Македонија. Покрај редовните статистички податоци кои ги објавува на месечно и годишно ниво, ДЗС подготвува и посебно годишно издание „Жените и мажите во Северна Македонија“. Во 2018/2019 година ДЗС, со поддршка на UNICEF и UNFPA, спроведе Мултииндикаторско кластерско истражување (MICS)³⁰ за состојбата на децата и жените во земјата.

Институционални предизвици со кои се соочува државниот сектор се недоволните капацитети во однос на работните задачи и обемната работа која ја бара следењето и

²⁹ Јованова, Е. (2019) *Бројност и непартиска соработка на пратеничките како фактор за зајакнување на нивното влијание*, Парламентарен институт, Собрание на РСМ.

³⁰ State Statistical Office and UNICEF (2020) 2018-2019 North Macedonia Multiple Indicator Cluster Survey and 2018-2019 North Macedonia Roma Settlements Multiple Indicator Cluster Survey, Survey Findings Report.

имплементацијата на мерките за родова еднаквост, недоволна комуникација и координација, како и недоволни технички и финансиски ресурси особено за националната родова машинерија и помалку ефикасно следење и евалуација на иницијативите³¹.

Интеграција на родовата перспектива (*Gender mainstreaming*)

За постигнување на родова еднаквост, потребно е ефективно вградување на родовите перспективи во сите општествени текови, политики и практики. Пекиншката платформа за акција (1995) наведува дека „владите и другите актери треба да промовираат активна и видлива политика на вклучување на родовата перспектива во сите политики и програми, при што пред донесување на одлуките ќе се направи анализа на нивните соодветни ефекти врз жените и мажите“. Вклучувањето на родовите прашања во главните политики претставува (ре)организација, подобрување, развој и евалуација на процесите за креирање на политиките, при што перспективата на родова еднаквост се инкорпорира во сите политики на сите нивоа и фази од страна на актерите кои се вообичаено вклучени во креирање на политиките³².

Според Европскиот институт за родова еднаквост, интеграцијата на родовата перспектива е циклус кој опфаќа четири фази³³ во процесот на креирање, спроведување, мониторирање и евалуација на политики и/или програми. Првата фаза на дефинирање користи родова проценка на влијанието и родова анализа како главни алатки. Втората фаза е фазата на планирање, каде се вклучува изработка на индикатори и родово буџетирање. Третата фаза е делување кога се имплементира политиката или програмата и последната фаза е фазата на проверка, кога се врши мониторирање и проценка.

Интеграција на родовата перспектива е стратешка цел на Стратегијата за родова еднаквост на Советот на Европа и на Стратегијата на Европската комисија. Со оваа стратешка цел ЕУ се залага за поддршка на анализи на политики кои се засноваат на посебните ситуации на одредени групи жени и мажи и нивните специфични потреби, имплементирање на обуки за воведување на родова перспектива и родова еднаквост, собирање и преглед на информации за националните механизми за родова еднаквост и други институционални рамки, како и активно промовирање и зајакнување на механизмите за родова еднаквост.

Во 2018 г., Владата на Република Северна Македонија за првпат ги вовеле родовите перспективи во инструкциите за развој на тригодишните стратешки планови за

³¹ Извештај на Владата на Република Северна Македонија за примената на Пекиншката Декларација и Платформата за Акција (1995) и резултатите од Втората посебна седница на Генералното Собрание на ОН (2000) - Пекинг +25, 30 април 2019 г.

³² Совет на Европа, Генерален директорат за човекови права (2005) *Родово буџетирање: Финален извештај на Групата специјалисти за родово буџетирање (EG-S-GB)*, Стразбур.

³³ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming/policy-cycle>

ресорните министерства³⁴, со цел зајакнување на институционализацијата на родовата интеграција на национално ниво.

Зајакнувањето на механизмите за родова еднаквост и интегрирањето на родовата перспектива во државните политики и процеси не е возможно без систематска употреба на родово разделени податоци во процесите на планирање, развој, спроведување и оценка на политики и стратегии во сите области. Државниот завод за статистика е одговорното тело за обезбедување на релевантни родово разделени податоци во сите релевантни области. Според ЗЕМЖМ (чл. 18), сите приватни и државни правни лица кои се должни да собираат, евидентираат и обработуваат статистички податоци, се должни тие податоци да ги прикажуваат распределени според пол и да ги доставуваат до ДЗС.

Родово одговорно буџетирање

Јавните буџети не се само економски инструменти, туку тие ги сумираат политиките во монетарна смисла и ги изразуваат политичките приоритети. На тој начин, буџетите не се родово-неутрални. Родовото буџетирање е родово-ориентирана процена на буџетите со инкорпорирање на родовата перспектива на сите нивоа од буџетскиот процес и реструктурирање на приходите и трошоците со цел да се промовира родова еднаквост. Тоа се стреми да го направи видливо родовото влијание на буџетите и да ги трансформира во инструмент кој ќе ја зголеми родовата еднаквост. Родовото буџетирање ги вклучува сите нивоа на управување во сите фази на буџетскиот процес, односно родово-одговорна анализа, проценка и реструктурирање на буџетите. Важно е да се нагласи дека родовото буџетирање е интегрален дел од родовата стратегија. За родовите прашања да се вклучат во главните политики во праксата, буџетите мора да се разгледуваат заедно со стратегиите³⁵.

Според ЗЕМЖМ, „[о]рганите на државната управа се должни во рамките на своите стратешки планови и буџети да го инкорпорираат принципот на еднакви можности на жените и мажите“ (чл. 11 т. 3). Стратегијата за воведување на родово одговорно буџетирање во Република Македонија 2012-2017 се фокусираше на 3 стратешки области: воведување на родова перспектива во програмите и буџетите на буџетските корисници на централно и локално ниво; подобрување на правната рамка за вклучување на РОБ; и зајакнување на институционалните механизми и капацитети кои се потребни за вклучување на родовата перспектива во креирањето на политиките и програмите и соодветните буџети. Во согласност со Стратегијата, во 2013 г. Владата го измени буџетскиот циркулар со воведување на специфични родови одредби за буџетските корисници на централно ниво, а во 2014 г. ја усвои и методологијата за РОБ. Следен чекор за РОБ, кој е во тек во моментот на изработка на Стратегијата, е донесување на нов Закон за буџети со внесување на родова перспектива.

³⁴ <https://vlada.mk/podzakonski-akti>

³⁵ Совет на Европа, Генерален директорат за човекови права (2005) *Родово буџетирање: Финален извештај на Групата специјалисти за родово буџетирање (EG-S-GB)*, Стразбур.

Со цел исполнување на законските обврски и спроведување на заложбите на Владата од страна на одговорните субјекти, а во насока на унифицираност на методите, постапките и начините за вклучување на родовата перспектива во главните текови, Министерството за труд и социјална политика, со поддршка на UN Women подготви Прирачник³⁶ и Методологија за РОБ³⁷, како инструменти и водичи за успешна имплементација на обврските кои произлегуваат од ЗЕМЖМ и Стратегијата за воведување на РОБ.

До 2018 г., 14 ресорни министерства и 3 државни институции добија обука за развој на капацитети и продолжија со менторство за РОБ под раководство на СЕМ. На локално ниво, 21 единица на локалната самоуправа се поддржани преку UN Women и МТСП за спроведување на пилот-програми за РОБ и воведување на родовата перспектива во локалните програми и буџети преку родова анализа, дефинирање на родово специфични цели и мерки, како и мониторирање на нивниот прогрес и влијание врз животот на жените и мажите. МТСП и UN Women потпишаа Договор за соработка преку кој се овозможува поддршка за воспоставување на Ресурсен центар и центар за обуки за родово одговорно креирање на политики и буџетирање.

Според Заклучните забелешки на ЦЕДАВ³⁸ и последните извештаи на ЕУ за напредокот на државата³⁹, меѓу другото, се препорачува понатамошна работа за транспарентност на буџетите и подобрување на реформите во управувањето на јавните финансии. Индикаторот 5.с.1 од ЦОР бара земјите да воведат системи за следење и правење јавни распределби за унапредување на родовата еднаквост. Република Северна Македонија нема воспоставено систем за следење на распределбите за унапредување на родовата еднаквост, но беше една од трите земји во Европа кои учествуваа во процесот на развој и тестирање на методологијата. Со тоа, во следниот период треба да се унапреди системот на следење и мониторинг, како и целосно да се унапредуваат мерките и политиките за РОБ.

Интерсекционалноста како начело

Интерсекционалноста е теоретска рамка која ги опфаќа различните аспекти од човековиот идентитет кои се меѓусебно поврзани и испреплетени на различни нивоа и димензии. Поимот „повеќекратна дискриминација“⁴⁰ се користи како сеопфатен термин кој подразбира дискриминација врз повеќе дискриминаторски основи, во кои спаѓаат акумулирана дискриминација и интерсекциска дискриминација во која дискриминаторските основи, односно идентитетски карактеристики, се истовремено и неразделно поврзани. Оваа теоретска рамка е создадена за да се препознаат различностите меѓу жените и дискриминацијата на повеќе нивоа со која одредени жени

³⁶ https://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/priracnik_rodovo_mkd.pdf

³⁷ МТСП (2014) Методологија за родово одговорно буџетирање за органите на државната управа на централно ниво.

³⁸ Concluding observations (2018) CEDAW/MKD/CO/6

³⁹ European Commission (2020) North Macedonia 2020 Report

⁴⁰ <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1297>

може да се соочуваат поради нивната националност, раса, класа, родов идентитет, место на живеење, брачен статус и слично. Иако во соодветните обработени тематски области подолу се опфатени различни категории жени, ова прашање сепак треба посебно да се земе предвид, поради неговата важност во постигнувањето на целокупната родова еднаквост.

Во Република Северна Македонија единствениот начин на кој се адресира повеќекратната и интерсекциската дискриминација е преку работата на Комисијата за заштита од дискриминација. Според извештајот на Комисијата за заштита од дискриминација, во 2019 г. најзастапени биле дискриминацијата според личен и општествен статус, како и дискриминацијата според политичка припадност, а потоа следуваат дискриминацијата по основ на сексуална ориентација различна од хетеросексуалната, здравствената состојба, пол, род, социјално потекло, образование и т.н. Во 2020 г. беше направен голем исчекор во однос на справување со дискриминацијата со донесувањето на новиот Закон за спречување и заштита од дискриминација. Овој Закон ги дефинира различните видови дискриминација и дискриминаторски основи.

Секако, со оваа кратка анализа не се опфатени сите различни категории на жени. Покрај жените од руралните средини, жените со попреченост, жените Ромки, жените вклучени во долготрајна нега на лица со попреченост, жените пензионерки, жените кои преживеале насилство, тука спаѓаат и жените со различен родов идентитет, жените со различна сексуална ориентација, самохраните мајки, жените погодени од конфликтот, жените со различни религиски верувања и други. Со оглед на различните проблеми со кои се соочуваат жените со различни идентитетски карактеристики, при креирањето на политиките и планирањето на мерките и активностите мора да се земат предвид посебните потреби на жените во различна положба во општеството, со различни можности и различни барања. Вистинска родова еднаквост ќе се постигне тогаш кога сите жени ќе имаат еднакви можности за напредување и самореализација.

ПРЕГЛЕД НА СОСТОЈБАТА СО РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Според проценката на населението на ДЗС за 2019 година⁴¹, во Република Северна Македонија има вкупно 2 076 255 жители, од кои речиси подеднаков број на жени (49,92 %) и мажи (50,08 %). Во однос на старосната структура, жените во РСМ живеат 3.8 години повеќе од мажите, додека целокупното население сè повеќе старее. Во периодот од 2007 до 2017 г., учеството на женското младо население на возраст од 0 до 14 години е намалено од 18,2 % на 16 %, а учеството на женското старо население на возраст од 65 и повеќе години е зголемено од 12,5 % на 15 %⁴².

⁴¹ ДЗС (2019) Жените и мажите во Северна Македонија, Скопје.

⁴² Ibid.

Во периодот од 2009 до 2019 година има намалување на бројот на склучени бракови за 7,4 % и зголемување на бројот на разводи за 54,6 %. Во 2019 г., просечната возраст на стапување во брак за мажите била 29.7, а за жените 26.9 години, а има целокупно опаѓање на стапката на склучени бракови од 7,2 во 2011 на 6,6 во 2017 г.⁴³ Стапката на фертилитет изнесува 1,3 живородени на една жена, а стапката на смртност на доенчињата е 5,6 умрени доенчиња на 1000 живородени деца. Во 2019 г. се регистрирани и 16 живородени деца од мајки под 15 годишна возраст⁴⁴.

Според Извештајот за глобалниот родов јаз на Светскиот економски форум⁴⁵ за 2020 г., Северна Македонија, со 0,711 поени, е на 70 место од вкупно 153 земји, односно на 16 место во регионот. Ова покажува назадување од 4 места од 2018 г., при што најзначајниот јаз е во економско учество и можности каде Северна Македонија е рангирана на 100 место, додека најдобра позиција има во политичко јакнење каде е на 52 место. Најголем напредок од 2006 година има во здравство, додека најголемо назадување има во економско учество и можности.

Индексот на родова нееднаквост⁴⁶ за Република Северна Македонија за 2019 г. е 0,143, со што Северна Македонија е на 37 место од 189 земји. Индексот на родов развој⁴⁷ на Република Северна Македонија е 0,952 и се наоѓа во втората група на земји со средна до висока еднаквост во постигнувањата на Индексот за човечки развој меѓу жените и мажите, што е напредок од претходната година, кога беше во третата група.

Во 2019 г., Република Северна Македонија, со поддршка на UN Women и EIGE, го изработи својот прв Индекс за родова еднаквост⁴⁸ за 2015 г., според кој Република Северна Македонија е рангирана на 15 позиција споредено со земјите членки на ЕУ, што укажува дека постои значајна родова нееднаквост и земјата заостанува зад просекот на ЕУ во постигнувањата на полето на родовата еднаквост во речиси сите домени што ги опфаќа индексот. Поединечно, најголемото заостанување, споредено со просекот на ЕУ, е во доменот Пари и доменот Време, најмала разлика има во доменот Здравје, а единствен домен каде земјата има подобар просек од ЕУ е доменот Моќ.

Главни предизвици во постигнување на родова еднаквост во Република Северна Македонија се ниското ниво на економска активност на жените и ниското учество на жените на позиции на донесување одлуки во јавниот и приватниот сектор, како директна последица од прифатеноста на традиционалните родови улоги и стереотипи, повеќекратната и интерсекциска дискриминација која ја трпат одредени жени, како и отежнатиот пристап до одредени услуги на социјална и здравствена заштита, високата стапка на насилство врз жените и недостатокот од интеграција на родовата перспектива во мерките и политиките на национално и локално ниво. Република Северна Македонија е во повисоко рангираните земји во светот само по застапеноста на жените

⁴³ ДЗС (2020) Северна Македонија во бројки.

⁴⁴ <https://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=2>

⁴⁵ WEF, Global Gender Gap Report 2020.

⁴⁶ Gender Inequality Index (GII), Human Development Report 2020, UNDP.

⁴⁷ Gender Development Index (GDI), Human Development Report 2020, UNDP.

⁴⁸ Башевска, М. (2019) *Индекс на родова еднаквост во Северна Македонија: мерење на родовата еднаквост*, Скопје: UNDP-UN Women.

во Парламентот, што е показател за ниското ниво на свесност за родовата еднаквост без законски решенија и мерки.

КОВИД-19

Пандемијата со коронавирусот, која предизвика глобални ефекти неспоредливи со други настани во 20 и 21 век, ја одбележа 2020 и почетокот на 2021 година, времето кога е пишувана оваа Стратегија. Здравствената криза која ги погоди сите земји во светот предизвика непроценливи економски и социјални последици од кои светот ќе закрепнува уште долго време. Истражувањата покажуваат дека пандемијата ги засили веќе постоечките нееднаквости и е закана за стопирање или враќање на придобивките од декадите на колективен напредок, особено на полето на родовата еднаквост. Со оглед на тоа што жените се во првите борбени редови во битката со вирусот како медицински персонал, но и во домаќинствата, каде го преземаат најголемиот товар за грижа и за едукација на децата, кризата несомнено има родова димензија.

Со цел успешно справување со ширењето на заразата, Претседателот на Република Северна Македонија на 18 март 2020 г. прогласи вонредна состојба во државата. Владата на Република Северна Македонија донесе низа мерки во борбата против Ковид-19 успевајќи да ја одржи стабилна состојбата во земјата и овозможувајќи поддршка за ранливото население. Сепак, најголемиот дел донесени мерки се родово неутрални, односно од вкупно анализирани 46 мерки донесени од Владата за справување со кризата, само 2 може да се сметаат за родово трансформативни (се справуваат со основните причини за родовиот јаз), 14 се родово позитивни, додека останатите се родово неутрални, односно родовиот аспект не е земен предвид при нивното планирање и имплементирање⁴⁹.

Жените се во првите редови на борбата против вирусот, како најбројни во јавното здравство. Од вкупниот број вработени во јавното здравство, 74 % се жени, од кои најголемиот број медицински сестри, фармацевтки, лаборантки и лекарки. Тие се меѓу најважните чинителки во борбата со вирусот, но истовремено се и меѓу најмалку платените и најдеградираните. Во текот на кризата, има случаи кога тие не добивале редовна исплата на платата⁵⁰, а меѓу нив има и голем број кои работат со договор на дело, односно немаат здравствено и социјално осигурување⁵¹.

Пандемијата со Ковид-19 предизвика работничка криза. Во најголема мера беа погодени секторите каде доминираат жените работнички, како што се угостителството, продавниците за облека и обувки, фризерските и козметичките салони, како и текстилната и кожарската индустрија. Доколку се анализираат само овие сектори, се

⁴⁹ Ристеска, М. (2020) *Анализа на влијанијата од Ковид-САРС-19 на родот и различностите*, ОБСЕ: Мисија во Скопје, стр. 36-48.

⁵⁰ Ibid., стр. 55.

⁵¹ <https://sitel.com.mk/stotina-medicinski-sestri-angazhirani-vo-kovid-centrite-nemaat-reshenie-za-vrabotuvanje>

заклучува дека со кризата се погодени 43,8 % жени и 34,8 % мажи⁵². Исто така, жените почесто засноваат работен однос со договор за вработување на определено време, па поради кризата, во голем дел нивните договори не беа продолжени од страна на работодавачите⁵³. Според последните податоци, бројот на невработени жени се зголемил за 15,12 % во текот на кризата, споредено со бројките од 29 февруари 2020 г., а стапката на невработеност кај мажите пораснала за 13,97 % во истиот период⁵⁴.

На 10 март 2020 г. Владата донесе мерка со која го прекина воспитно-образовниот процес и наставата во сите детски градинки и основни училишта. Истовремено, беше донесено одлука еден од родителите чии деца до десетгодишна возраст посетуваат настава во градинка или во основно училиште, да биде ослободен од работните обврски. Владата им препорача на работодавачите во државата, во зависност од типот на работата и можностите, да ја адаптираат работата да се извршува од дома. Најголемиот број родители кои ја искористиле мерката за грижа за дете биле жени, што е во согласност со веќе воспоставената родова улога на жената во домот. Од анализираните потврди за ослободување од работа издадени од градинките во април 2020 г., 77 % биле издадени на жени, а 22 % на мажи⁵⁵.

Едни од најпогодените во кризата се жените од неформалниот пазар на труд, како што се жените од руралните средини⁵⁶, жените Ромки кои работат во трговија и хигиенски услуги⁵⁷, жените сексуални работнички⁵⁸, како и самохраните родители⁵⁹, кои во најголем дел се жени. Тие во најголем дел се соочија со нагло губење на приходите и борба за опстанок. Веќе постоечките нееднаквости во пристапот до средства и услуги со кризата беа уште повеќе продлабочени. Тоа пред сè се одрази со донесувањето на мерката за преместување на наставата на интернет, кога многу семејства и самохрани мајки се соочија со недостатокот од средства за да купат компјутер на нивните деца за да следат настава.

Со периодот на изолација и воспоставувањето на строг полициски час, невладините организации и МТСП предупредија за ризикот од зголемување на случаите на семејно насилство. Во текот на полицискиот час, жените жртви на насилство добија дозвола да побараат помош и да пријават семејно насилство, додека во текот на целиот период беа споделувани контакти од сервисите за пријавување и поддршка на жртвите. Меѓутоа, освен мерката за непречено пријавување за времетраење на полицискиот час,

⁵² Реактор (2020) *Родов аспект на социјалните и економските ефекти од кризата предизвикана од пандемирската криза со корона вирусот (COVID19)*, Скопје, стр. 11.

⁵³ Хелсиншки комитет за човекови права (2020) *Посебен извештај за состојбата со човековите права во време на Ковид-19*, стр. 11.

⁵⁴ Ристеска, М. (2020) *Анализа на влијанијата од Ковид-САРС-19 на родот и различностите*, ОБСЕ: Мисија во Скопје, стр. 51.

⁵⁵ Ibid., стр. 56.

⁵⁶ Реактор (2020) *Родов аспект на социјалните и економските ефекти од кризата предизвикана од пандемирската криза со корона вирусот (COVID19)*, Скопје, стр. 20.

⁵⁷ Камбери, И (2020) *Предизвиците за Ромите за време на кризата предизвикана од КОВИД-19 – краток осврт*, Институт за европска политика – Скопје.

⁵⁸ Атанасова, С., Божинов, Б., Стојановиќ, Е., Војновска, С. (2020) *Влијанијата на КОВИД-19 пандемирската врз менталната, здравствената, социјалната и економската благосостојба на сексуалните работници/-чки во Република Северна Македонија*, Здружение за поддршка на маргинализирани работници СТАР-СТАР, Скопје.

⁵⁹ Ристеска, М. (2020) *Анализа на влијанијата од Ковид-САРС-19 на родот и различностите*, ОБСЕ: Мисија во Скопје, стр. 58.

државата не успеа да имплементира никакви креативни решенија за превенција на насилство, ниту за олеснување на пријавувањето. Сето тоа се одрази со зголемен број на случаи на домашно насилство, како и со три случаи на феминициди (убиства на жени) во текот на месеците со забрани за движење. МВР во периодот од 12 април до 12 мај 2020 г. регистрирало пораст од 44,6 % на случаи на семејно насилство споредено со истиот период во 2019 година⁶⁰.

Неизвесно е колку време ќе трае кризата и кои ќе бидат последиците од неа, како и дали во иднина ќе има слични кризи на глобално ниво. Кризата може да влијае на нерамномерно уназадување на жените во нивниот професионален и приватен развој, што ќе доведе до губење работни места, зголемување на јазот во платите и намалување на бројот на жени на раководни позиции. Затоа, мора да се обрне внимание на ублажување на ризиците. Потребно е воспоставување на ефективни механизми кои ќе ги инкорпорираат политиките за родова еднаквост во време на вонредни состојби, како механизми за собирање родово разделени податоци за директното и индиректното влијание на кризата, мултисекторски родови анализи, како и родово балансиран структури на донесување одлуки во време на криза со учество на експерти по родови прашања. Потребна е изработка на методологија за проценка на влијанието од кризата на чија основа ќе се воспостават мерки и политики кои ќе овозможат еднаков пристап за сите жени и мажи. Конечно, потребна е родово анализа на буџетот и алокации од централниот и локалните буџети кои ќе бидат специјално наменети за помош и поддршка на жени од ранливи категории.

АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА ПО СПЕЦИФИЧНИ ОБЛАСТИ

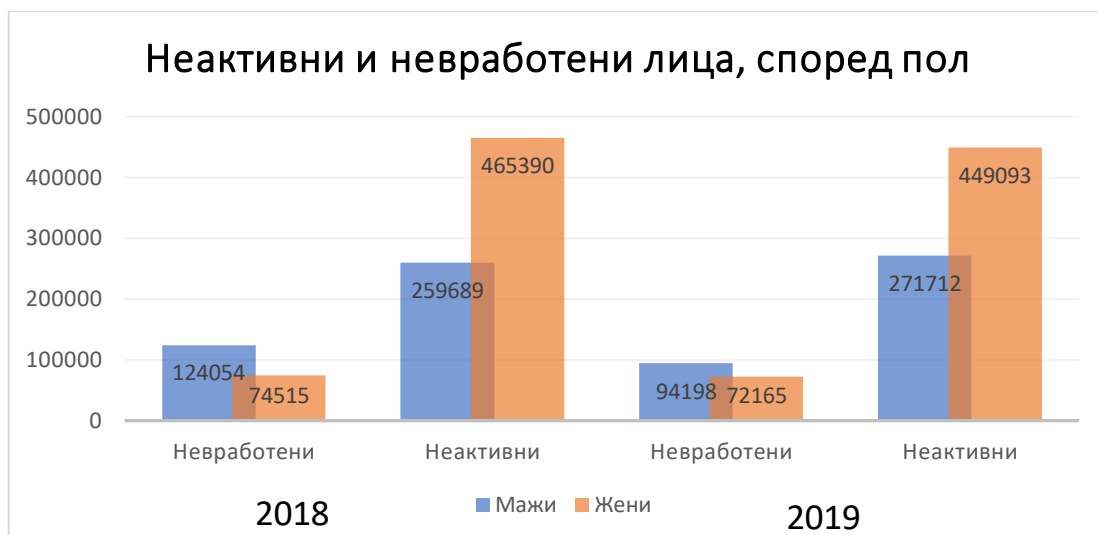
1. Економија и пазар на труд

Според ДЗС, во 2019 г., од вкупно 964 014 активно население, мажи се 571 635, а жени 392 379. Стапката на активност за мажите е 67,8 %, а за жените 46,6 %. Стапката на вработеност за мажите е 56,6 %, а за жените 38,1 %. Жените преовладуваат во неактивно население, скоро двојно повеќе жени од мажи биле неактивни во 2018 и 2019 година (*Графикон 1*). Околу 55 % од невработените жени се без никакво или само со основно образование. Во третиот квартал од 2020 г. стапката на вработеност за мажите на возраст од 15-64 години била 62,7 %, а за жените 45,2 %, што е зголемување од 44,6 % во третиот квартал на 2019 година⁶¹. Стапката на активност во третиот квартал на 2020 г. за мажите на возраст од 15-64 години била 75,7 %, а за жените 53,9 % (во третиот квартал на 2019 г. оваа стапка била 76,7 % за мажите и 55,5 % за жените)⁶².

⁶⁰ Башевска, М. (2020) *Влијанието на Ковид-19 врз жените и мажите во Северна Македонија*, UN Women - Скопје.

⁶¹ ДЗС (2020) *Соопштение: Активно население во Република Северна Македонија, Резултати од Анкетата на работната сила, III тримесечје од 2020 година*.

⁶² Ibid.



Графикон 1. Извор: ДЗС

Според статусот на вработеноста (Графикон 2), жените преовладуваат во категоријата „неплатен семеен работник“, со речиси двојна застапеност наспроти мажите (61,8 % наспроти 38,2 %), додека мажите се повеќе работодавци (во 2019 г., 73,3 % наспроти 26,7 %) и три пати повеќе вработени за сопствена сметка (78 % наспроти 22 %) ⁶³. Жените се исто така поретко вработени со полно работно време (во 2019 г., од вработените со полно работно време 40 % биле жени, а 60 % мажи) ⁶⁴. Работниот век на жените во Северна Македонија исто така во просек трае 12 години пократко од работниот век на мажите, што е меѓу најниските нивоа на просечен работен век споредено со сите земји во ЕУ ⁶⁵. Исто така, вработените жени во земјава имаат помала флексибилност во работното време од мажите што го отежнува балансирањето помеѓу работата и приватниот живот ⁶⁶.



Графикон 2. Извор: ДЗС

⁶³ ДЗС (2020) Статистички годишник на Република Северна Македонија.

⁶⁴ ДЗС, МакСтат база на податоци, Вработени со полно и скратено работно време според полот и возраста, по години

⁶⁵ Башевска, М. (2019) Индекс на родова еднаквост во Северна Македонија: мерење на родовата еднаквост, Скопје: UNDP-UN Women.

⁶⁶ Ibid.

Жените се повеќе застапени на пониско платени работни места, така што во 2019 г. плата од 25 000 до 30 000 денари земале 7,2 % мажи и 5,2 % жени⁶⁷. Дополнително, постои родов јаз⁶⁸ во платите од 12 %, што значи дека за работно место од иста вредност, жените земаат 12 % пониска плата во однос на мажите. Овој јаз се намали од 17 % во 2018 г., со измените на Законот за минимална плата и гарантирањето на еднаква плата за мажите и жените што работат во текстилната, кожарската и индустријата за обувки. Родовиот јаз во пензиите во Република Северна Македонија во 2019 г. е 23,8 % за возраст над 65 години, додека за возраст од 65 до 74 години е 18,7 %⁶⁹. Постои значајна секторска сегрегација, односно висока концентрација на вработеност на жени наспроти мажи во секторите образование, здравство и социјална работа, познати како сектори кои се идентификуваат со „грижа“ и кои се помалку платени⁷⁰.

Во големите компании од приватниот сектор, 21 % од раководните позиции ги држат жени, наспроти 79 % мажи. Во 2019 г. процентот на жени на високи раководни позиции, во компании кои котираат на берзата, членови на одбори биле 16,7 %, што е намалување од 19,7 % во 2018 г. и 23 % во 2017 г.⁷¹

Од 2012 г., Министерство за економија спроведува конкретна мерка за финансиска поддршка на жени претприемачи. Преку оваа мерка се субвенционираат претпријатија кои се во сопственост и со кои управуваат жени. Во 2019 г., со оваа мерка поддржани биле 21 апликантка со 2.307.370,00 денари. Во 2019 г., Владата на Република Северна Македонија ја усвои и Стратегијата за женско претприемништво 2019-2023. Жените се застапени и во активните програми и мерки за вработување кои ги спроведува Агенцијата за вработување. Во 2019 г. тие сочинуваа околу 34 % од лицата вклучени во програмата „поддршка за самовработување“ (претприемништво) и околу 49 % од лицата вклучени во мерките за „поддршка за креирање на нови работни места“ и тоа во мерката субвенционирање на плати 52 %, вработување и раст на правни субјекти 48 % и поддршка за вработување инвалидни лица 34 %. Во 2020 г. учеството на жените е околу 32 % од лицата вклучени во програмата „поддршка за самовработување“ (претприемништво) и околу 48 % од лицата вклучени во мерките за „поддршка за креирање на нови работни места“ и тоа во мерката субвенционирање на плати 49 %, вработување и раст на правни субјекти 48 %, а поддршка за вработување инвалидни лица 30 %. Во 2019 г., за првпат, Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство креираше и објави мерка за поддршка на активен женски член во семејното земјоделско стопанство за преработка и маркетинг на земјоделски производи во максимален износ од 180.000,00 денари по земјоделско стопанство, при што на повикот аплицирале вкупно 400 жени од руралните средини.

⁶⁷ ДЗС, МАКСтат база на податоци, Вработени според нето-плата и полот, по години.

⁶⁸ Се однесува на неприлагоден јаз во платите, односно вкупната разлика во просечната бруто-заработувачка на час на мажите и жените како процент од просечната бруто-заработувачка на час на мажите.

⁶⁹ Eurostat, Gender pension gap by age group – EU-SILC,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PNP13_custom_594647/default/table?lang=en

⁷⁰ Башевска, М. (2019) *Индекс на родова еднаквост во Северна Македонија: мерење на родовата еднаквост*, Скопје: UNDP-UN Women.

⁷¹ ДЗС, МакСтат база на податоци, Учество на жени на високи раководни позиции, во компании кои котираат на берзата, членови на одбори, број на позиции.

Од друга страна, товарот во домаќинството сè уште паѓа главно на жената. Во просек, 39 % од жените на возраст од 18 години и постари секојдневно обезбедуваат грижа за деца или внуци, додека кај мажите овој процент е 30 %⁷². 71 % од жените на возраст од 18 години и постари се вклучени во домашни активности како готвење и чистење, наспроти 10 % од мажите. Според Анкетата за користење на времето на ДСЗ⁷³, во урбаните средини жените поминувале 3 часа во домашни активности (наспроти 1 час за мажите) и 4 часа и 22 минути во руралните средини (наспроти 1 час и 19 минути за мажите). Вработените жени учествувале во домашните активности со 14 %, за разлика од вработените мажи кои во домашните активности учествувале со само 5 %. Подготвувањето на храна за жената зазема 37 % од домашните активности, додека кај мажите само 12 %. Исто така, миењето садови кај жената зазема 16 % од домашните активности, додека кај мажите само 2 %.

За да се подобри балансот помеѓу домашните обврски и работата на жените, за нивно поголемо учество на пазарот на трудот, МТСП во 2018 г. почна со проширување на националните капацитети за грижа и образование на деца на предучилишна возраст. Во 2018 г. беа отворени 24 градинки, додека во 2019 г. беа изградени, адаптирани и проширени уште 27 градинки. Исто така, беше продолжено работното време на градинките за поддршка на родителите кои работат до подоцна и за викендите. Според анализите, недоволниот број на сервиси за деца и стари лица, особено во руралните средини, е најголемата пречка за активно учество на жените во економијата, па затоа треба да се продолжи во насока на зајакнување на капацитетите.

Во Северна Македонија мајката има право на она што кај нас се нарекува „породилно отсуство“ согласно чл. 165 од Законот за работни односи и е предвидено дека вработена за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од 9 месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш ѝ следува платено отсуство во период од 15 месеци. Со истото право располага и вработена - посвоител на дете. Со ова право не располагаат жените од руралните средини, доколку се регистрирани согласно Законот за вршење на земјоделска дејност, односно само 17 % од жените земјоделки во Полошкиот и Североисточниот плански регион искористиле породилно отсуство⁷⁴. На мажите им следува право на платен одмор заради лични и семејни околности, односно раѓање на дете, до седум работни дена и таткото може да го користи правото на отсуство од работа доколку жената не го користи (чл. 167). За обезбедување на можноста мажите да се грижат за своите деца, а истовремено да се намали товарот на жените, предвидена е измена во Законот за работни односи, во согласност со Директивата за родителско отсуство на ЕУ⁷⁵, со која ќе се воведат родителско отсуство за татковците.

Како што е опишано погоре, кризата со пандемијата на Ковид-19 особено влијаеше на родовиот аспект во економијата. Жените се најпогодени во оваа сфера, како најчесто вработени во неформалната економија, во првите борбени редови во здравствениот

⁷² ДНП 2020.

⁷³ ДЗС (2016) *Анкета за користење на времето 2014/2015 година*.

⁷⁴ Кипроска, Р. (2019) Извештај за реалната состојба со родовата рамноправност и еднаквост во руралните средини во Полошкиот и Североисточниот плански регион, Рурална коалиција, Куманово.

⁷⁵ Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC.

сектор, како и во грижа во домаќинствата. Жените исто така почесто засноваат работен однос со договор за вработување на определено време, па во голем дел нивните договори не беа продолжени од страна на работодавачите. Вонредните мерки за борба против вирусот и работата од дома за вработените жени уште повеќе ја отежнаа нивната улога во домот и во грижата за децата и постарите лица. Последиците од кризата допрва ќе ги чувствуваме, но во меѓувреме потребно е воспоставување на механизми и мерки за нивно ублажување.

Во Стратегијата за родова еднаквост 2020-2025 на ЕК се истакнува важноста на зголемувањето на учеството на жените на пазарот на трудот за целокупната економија и се препорачува имплементација на минимум стандарди за еднаква распределба на одговорностите во домот од Директивата за рамнотежа помеѓу домот и работата⁷⁶. Се препорачува имплементација на мерки за поттикнување на жените како инвеститорки и претприемачки и надминување на родовиот јаз во платите и пензиите.

Главни предизвици за унапредување на родовата еднаквост на полето на економијата за следниот период се:

- Високата стапка на невработеност и неактивност на женското население;
- Родовиот јаз во платите и пензиите;
- Секторска и хиерархиска сегрегација на работните места;
- Квалитет на вработеноста за жените (видови договори, неформално вработување, безбедност и здравје при работа);
- Ограничени стимулации за промовирање на женското претприемништво;
- Флексибилност во работното време – несразмерна поделба на времето во одговорности околу грижа за домаќинството и семејството;
- Последиците од кризата со Ковид-19 врз економското учество на жените.

2. Земјоделство

Северна Македонија е претежно земјоделска земја во која руралните средини зафаќаат околу 87 % од вкупната површина, а речиси 45 % од населението живее во рурални средини⁷⁷. Запоставеноста во државните политики и мерки и тешките услови за живот без перспективи и можности за напредок во последнава деценија доведоа до масовно иселување на населението од руралните средини.

Во руралните средини во Северна Македонија, само околу 4 % жени се сопственички на имот/куќа, наспроти 96 % мажи, додека 12 % се сопственички на земјиште, наспроти 88 % мажи⁷⁸. Само 10 % од жените носат одлуки за активностите поврзани со земјиштето,

⁷⁶ Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers.

⁷⁷ Туна, Е., Петровска-Митревска, Б. (2017) *Повеќедимензионална анализа на сиромаштијата во Република Македонија*, Скопје: Федерација на фармерите на Република Македонија, стр. 12.

⁷⁸ Факултет за земјоделски науки и храна, Универзитет Св. Кирил и Методиј Скопје (2019) *Мерење на нивото на зајакнување на жените во земјоделството со примена на експериментален економски метод*, Скопје: UN Women

додека 50 % од жените кои се сопственички на земјиште не се активни во процесот на донесување одлуки за активностите поврзани со земјиштето⁷⁹.

Жените од руралните средини го претставуваат и мнозинството во т.н. неформална економија каде што не е регулиран нивниот статус во однос на здравствената и социјална заштита. Тие исто така поминуваат и најмногу време во домаќинството и во грижа за деца и стари лица од сите останати групи. Дури и кога се вработени, жените заработуваат 33 % од она што го заработуваат мажите во истиот сектор⁸⁰.

Жените во земјоделскиот сектор се повеќе оптоварени со работа од мажите во однос на работните часови. Во просек, жените работат 11.06, а мажите 9.68 часови дневно. Наспроти тоа, мажите главно се платени за работата, додека, речиси половина од времето што жените го посветуваат на работа не е платено (41,7 % од вкупното работно време на жените не е платено)⁸¹.

Една од причините што го отежнува вклучувањето на жените од руралните средини во формалната економија е недостатокот од сервиси за грижа на деца. Во руралните средини, значително помалку деца на возраст од 36-59 месеци посетувале сервиси за рана едукација (19,9 % во рурални, наспроти 46,6 % во урбани средини)⁸². Поради таквата состојба, како што е наведено погоре во делот за Економија, Владата со МТСП во 2018 г. започна со проширување на капацитетите за грижа и образование на деца на претшколска возраст.

Анализата на мерките од Програмата за директна финансиска поддршка на земјоделството во периодот 2013-2017 покажуваат ниска застапеност на жени во вкупниот број апликации – 16,88 % во 2017 г. и 12,43 % во вкупна вредност на исплатени апликации. Во програмата за рурален развој 2013-2017, жените учествуваат со околу 30 % - во 2017 г. 35,65 % од апликациите биле од жени, а 33,02 % биле од бројот на одобрени инвестиции⁸³.

Ниското учество на жените во овие програми, покрај останатото, се должи на ниското ниво на нивно самовреднување. 61,85 % од жените се сметаат себеси за неподобни за аплицирање на ИПАРД/Програмата за рурален развој, а 67,9 % се сметаат себеси за неподобни за кредити кои ги нуди Македонската банка за поддршка и развој⁸⁴. Сепак, кога жената е одговорна за водење евиденција или сметководство во фирмата, нејзината улога значително се зајакнува⁸⁵.

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ Dimitrievski et al. (2019) *Measuring women's empowerment in agriculture with survey-based and experimental economics method*, Faculty of Agricultural Sciences and Food, Ss. Cyril and Methodius University in Skopje, стр. 21.

⁸¹ Факултет за земјоделски науки и храна, Универзитет Св. Кирил и Методиј Скопје (2019) *Распределба на работното време на жените и мажите во земјоделскиот сектор во однос на платена и неплатена работа* – Инфографик.

⁸² SSO and UNICEF (2020) *2018-2019 North Macedonia MICS and 2018-2019 North Macedonia Roma Settlements MICS, Survey Findings Report*, стр. 178.

⁸³ Dimitrievski et al. (2019) *Measuring women's empowerment in agriculture with survey-based and experimental economics method*, Faculty of Agricultural Sciences and Food, Ss. Cyril and Methodius University in Skopje, стр. 60.

⁸⁴ Котевска, А. (2019) *Мерење на нивото на зајакнување на жените во земјоделството со примена на експериментален економски метод*, Факултет за земјоделски науки и храна, Универзитет Св. Кирил и Методиј Скопје, презентација.

⁸⁵ Ibid.

Поради неповолната позиција на жените како удел во работната сила и во однос на приходите во семејството, младите жени во руралните области најчесто не ја гледаат својата иднина во земјоделство и се подготвени да останат во руралните области само ако се во можност да добијат друг тип на вработување⁸⁶.

Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство формираше Работна група за родова еднаквост и зајакнување на жените со цел спроведување на активности поврзани со воведување на родовата перспектива во политиките и националните програми за земјоделство и рурален развој.

Во насока на обезбедување на родова еднаквост и подобрување на положбата на жените кои се бават со земјоделство, НСЗРР 2021-2027 предвидува поддршка за економската активност на жените земјоделки со дополнителни директни плаќања, со грант за преработувачки активности на земјоделско стопанство и поволности при рангирањето на проектите од новата ИПАРД програма со дополнителни 20 бода кај мерка 1 и 10 бода кај мерките 3 и 7.

Во рамките на земјишната политика и сопственоста, статусот на жените ќе се унапреди при упис на промени на заеднички имот, како што е на пример во постапките на консолидација. МЗШВ во последните измени на Законот за консолидација на земјоделското земјиште воведо одредба за задолжителни Изјави за согласност на брачниот другар со планот за распределба на земјоделското земјиште, што имајќи предвид дека најголем дел сопственици се мажи, тоа значи задолжително консултирање на жените во процесот.

Посебна стратешка цел во НСЗРР 2021-2027 е и привлекување на млади земјоделци и олеснување на развојот на бизнисите во руралните средини, преку пакет поволности, како што се: дополнителни директни плаќања, грант за инвестициите за започнување на земјоделски бизнис со зголем износ од претходно, олеснет пристап до земјоделско земјиште и задолжителни обуки и советодавна поддршка во областа на нивното делување.

Главни предизвици во следниот период за унапредување на положбата на жените во земјоделството се:

- Низок процент на жени регистрирани како индивидуални земјоделки и носителки на семејните земјоделски стопанства;
- Ниската стапка на сопствеништво на земја и друг имот на жените;
- Високата стапка на учество на жените во неплатена работа, во неформална економија – вреднување на работата во грижа и нега;
- Жените не се вклучени во донесување одлуки за земјоделската активност во домаќинството и во локалната заедница;

⁸⁶ Dimitrievski et al. (2019) *Measuring women's empowerment in agriculture with survey-based and experimental economics method*, Faculty of Agricultural Sciences and Food, Ss. Cyril and Methodius University in Skopje, стр. 21.

- Низок процент на жени кои имаат покриено здравствено и пензиско осигурување;
- Недоволен пристап до информации за случувањата во секторот, како и отворените можности за економско јакнење и развој на претприемништвото во руралните средини – низок степен на дигитална и информациска писменост;
- Недоволна мотивација за младите да се ангажираат во земјоделство и да останат во руралните средини;
- Низок број на апликации од жени за програмите за финансиска поддршка во земјоделството.
- Непостоење родово одговорни механизми за пристап кон нови технологии за ублажување на и адаптација кон климатските промени¹.
- Ниска застапеност на жените во механизми за креирање климатски одговорни земјоделски практики.

3. Заштита на животната средина и справување со климатските промени

Негативните ефекти на климатските промени, како и климатските промени сами по себе, претставуваат светска закана на која мора да се одговори со систематски и родово одговорен пристап. Климатските промени и прашањата за животната средина се особено важни за Северна Македонија, како територија која е подложна на земјотреси, поплави, лизгање на земјиштето, суши и бури, кои се предвидува да станат поекстремни поради климатските промени. Се очекува пораст на годишната температура на воздухот, зачестена појава на поплави, намалување на водните ресурси, зголемување на потребата од вода за наводнување, зголемување на пожари поради зачестена појава на сушини периоди и пораст на смртноста на населението предизвикана од климатските промени. Според Извештајот на ЕК за напредокот за 2020 г.⁸⁷, Северна Македонија има ниско ниво на напредок во поглед на оваа област, каде што главните предизвици се идентификуваат во загадување на воздухот, управување со отпад, квалитетот на водата, заштита на природата и индустриско загадување и управување со ризици, а усогласувањето на законодавството со ЕУ *acquis* сè уште е во рана фаза.

Ефектите од климатските промени, вклучувајќи поплави, суши и лизгање на земјиштето, имаат најголемо влијание врз сиромашните и оние кои најмногу зависат од природните ресурси. Жените кои најчесто се најниско платени и кои извршуваат најголем дел од неплатената работа го сочинуваат мнозинството од ова ранливо население. Социјално-економската нееднаквост и културните фактори се во директна корелација со способноста на луѓето да се справат и да влијаат или да ги ублажат ефектите од климатските промени особено кај ранливите, маргинализираните заедници, доколку системите на државата не го спречат тоа. Во овој контекст треба да се нагласи родовата нееднаквост во општествена, културна, социјална, економска, но и во смисла на

⁸⁷ European Commission, North Macedonia 2020 Report, Brussels 6.10.2020..

практикување на механизмите овозможени од страна на државата поврзани со ублажување на и адаптација кон климатските промени⁸⁸.

Енергетски ефикасни практики, користење на енергија, земјоделство, водни ресурси, телекомуникации и транспорт, образование, зелена економија и зелени работни места се областите каде вклучувањето на родовиот аспект е од круцијално значење за ублажување на и адаптација кон климатските промени. Последните анализи⁸⁹ поврзани со климатски промени покажуваат дека спроведувањето на амбициозни климатски акции и воведувањето на модел на циркуларна економија не само што ќе ги намали емисиите на стакленички гасови, туку исто така ќе поттикне економски раст што може да резултира со нови 10 589 зелени работни места до 2030 г., од кои најмалку 27 % би можеле да бидат жени.

Според истражувањето за моделите на греење во Скопската котлина⁹⁰, едни од најранливите групи од населението, кои се финансиски условени да користат неефикасен вид на гориво за загревање на живеалиштата, се самохраните мајки, како и жените над 65 години кои живеат сами и се со ниски примања⁹¹. Програмите за субвенции поврзани со користење на енергија и енергетска ефикасност во домаќинствата во 2018 г. и 2019 г. функционираа по критериумот „прв дојден прв услужен“, односно не беа воспоставени критериуми за ранливи групи. Програмата за заштита на ранливи потрошувачи на енергија за 2020 г. на Владата ги зема предвид ранливите групи, но само 4 жени добиле субвенции. Програмата за промоција на обновливи извори на енергија и поттикнување на енергетска ефикасност во домаќинствата од 2021 г. зема предвид повеќе типови на ранливи групи со што ќе се очекува поголемо учество на жените во овие програми.⁹²

Северна Македонија е претежно земјоделска земја, а жените сочинуваат 40 % од работниците во земјоделските претпријатија и се најголем дел од лицата кои се занимаваат со неплатена земјоделска активност. Климатските промени претставуваат дополнителна закана за зајакнување на нивната економска положба, во однос на ресурси и знаења поврзани со примена на култури и практики отпорни на климатски промени. Одговорностите на жените за готвење и чистење ги прават поподложни на заболувања предизвикани од водата и загадувањето на изворите на вода, додека природните катастрофи дополнително го зголемуваат работното оптоварување на жените и девојките кои најчесто се најодговорни за обезбедување на нега, вода и храна во домаќинствата⁹³.

Во секторот транспорт, патниот сообраќај е најголемиот извор на емисии на стакленички гасови. Поради разликите во примањата и разликите во родовите улоги и

⁸⁸ Апостолова, О. (2019) Препораки за зајакнување на имплементацијата на Нацрт-акцискиот план за родова еднаквост и климатски промени.

⁸⁹ Mavropoulos, A., Maalouf, A., Kamariotakis, N. (2020) *Rapid assessment report on the benefits of circular economy on mitigation of GHGs emission in the waste sector – Republic of North Macedonia*, МЖСПП.

⁹⁰ Димитровски, Д. (2017) *Како се загреваат домаќинствата во Скопската котлина? - Извештај од истражување*, УНДП.

⁹¹ <https://klimatskipromeni.mk/article/202#/index/main>

⁹² Апостолова, О. (со придонеси од Спасовска, М.; Кондовски, Ф.) (2021) Родови индикатори за климатските промени во Република Северна Македонија ([англиска верзија](#)), УНДП

⁹³ <https://klimatskipromeni.mk/article/95#/index/main>

задачите на грижа во домот и семејството, мажите и жените имаат различни потреби и можности за купување и користење на патнички возила и транспортни услуги⁹⁴. И жените и мажите користат превоз за пристап до нивните работни места, но жените дополнително во поголема мера го користат транспортот заради грижа и нега на децата и постарите членови на семејството. Мажите во многу поголема мера се сопственици на автомобили (само 14,5 % жени во РСМ имаат регистрирано возило на свое име), додека жените почесто користат јавен превоз, најчесто заради заштеда на време, чувство на безбедност и достапност и ефикасност на јавниот превоз. Исто така, жените во многу поголема мера ги прифаќаат еколошките модели на мобилност, како што се пешачење, возење велосипед и сл.⁹⁵ Поради тоа, особено е важно во планирањето и реализацијата на транспортната инфраструктура и услуги да се вклучи родовиот аспект.

Родовиот аспект на климатските промени во нашата држава активно започна да се анализира во рамки на регионалниот проект поддржан од Глобалната програма за поддршка (GSP) и UNDP. МЖСПП, во соработка со UNDP, започна со вградување на родовата перспектива во документите за климатските промени со Првиот двогодишен извештај за климатски промени доставен до Конвенцијата на ОН за климатски промени (UNFCCC) во 2015 г., како прв документ во чии рамки се анализираа родовата застапеност и климатските промени⁹⁶. Оттогаш, родовиот аспект сè повеќе се зема предвид во политиките за климатски промени⁹⁷, со активна вклученост и на МТСП. Во тек е усвојување на Третиот двогодишен извештај за климатски промени, како и подготовката на Четвртиот национален план за климатски промени, во кој родовиот аспект е силен критериум за ефикасно спроведување на климатските промени. Во 2019 г. беше изработен Нацрт национален акциски план за вклучување на родовиот аспект во климатските промени⁹⁸. Се подготвува и долгорочна стратегија и закон за климатска акција во согласност со законодавството на ЕУ од страна на МЖСПП.

Потребно е обезбедување на активно учество на мажите и жените во зачувувањето, управувањето и користењето на природните ресурси, како и зајакнување на техничките, институционалните и административните капацитети и интегрирање на родовата перспектива во сите прашања за климатска акција во сите засегнати сектори. Исто така, потребни се истражувања и анализи со релевантни родово разделени податоци, како и континуирано следење на состојбата преку родова призма.

Главни предизвици за родовата еднаквост на полето на климатските промени за следниот период се:

- Недостаток од систематски пристап на адресирање на родот и климатските промени во националните и локалните политики со цел креирање ефективни и одржливи механизми за родова еднаквост и климатски промени;

⁹⁴ Апостолова, О. (2019) *Поддршка на имплементацијата на Нацрт акцискиот план за родовата еднаквост и климатските промени*, Верзија 0.2, УНДП, стр. 33.

⁹⁵ Apostolova, O. (2020) *Training Manual: Gender Equality and Climate Change*, UNDP/GEF, стр. 34.

⁹⁶ Huyer, S. (2014) *Gender and Climate Change in Macedonia: Applying a Gender Lens to the Third National Communication on Climate Change*, UNDP/GEF.

⁹⁷ <http://gendermap.klimatskipromeni.mk/>

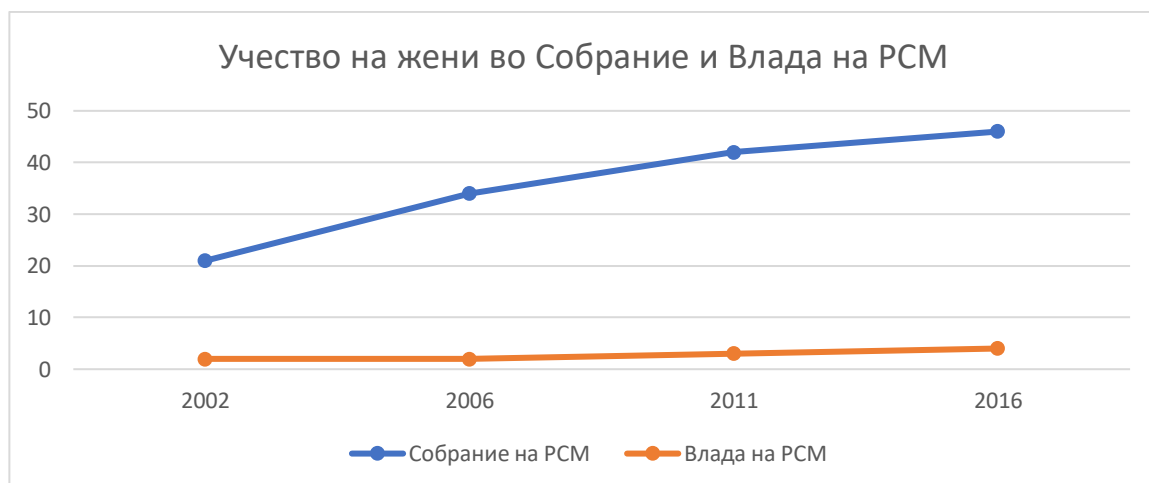
⁹⁸ <https://klimatskipromeni.mk/data/rest/file/download/887dd265aaf7878b2141835fcdefe4d13e2391f8eee2adf666f16e9fa2326240.pdf>

- Недостаток на родово поделени статистички податоци за креирање на ефикасни родово сензитивни климатски акции;
- Потреба од јакнење на административните капацитети за род и климатски промени;
- Вклучување на родови индикатори во системот за мониторинг, известување и верификување на степенот на имплементација на предвидените климатски акции во стратешките документи на државата;
- Недостаток на родово одговорни механизми за пристап кон нови технологии за ублажување на и адаптација кон климатски промени.

4. Политика и донесување одлуки

Според измените на Изборниот законик⁹⁹ од 2015 г., на пратеничките листи и листите за членови на совет на општината и Градот Скопје, „најмалку 40 % од кандидатите му припаѓаат на помалку застапениот пол“, односно „на секои три места најмалку едно место му припаѓа на помалку застапениот пол и дополнително уште најмалку по едно место на секои десет места“.

По последните парламентарни избори во 2020 г., во Собранието на Република Северна Македонија има 48 пратенички (39,17 %), со што РСМ е рангирана на 31 место на глобалната листа на Интер-парламентарниот сојуз (IPU)¹⁰⁰. Жените претседаваат со седум од 21 собраниска комисија. Во пратеничкиот состав 2016-2020 во Собранието биле одржани 14 јавни расправи на теми поврзани со родови прашања, а не била одржана ниту една надзорна расправа¹⁰¹. Во последниот состав на Собранието за првпат има пратеничка Ромка.



Графикон 3.

⁹⁹ Закон за изменување и дополнување на Изборниот законик („Службен весник на РМ“ бр. 196/2015).

¹⁰⁰ <https://www.ipu.org/parliament/MK>

¹⁰¹ Јованова, Е. (2020) *Квантификација на родовата сензитивност на Собранието со осврт на пратеничкиот состав 2016-2020*, Парламентарен институт, Собрание на РСМ.

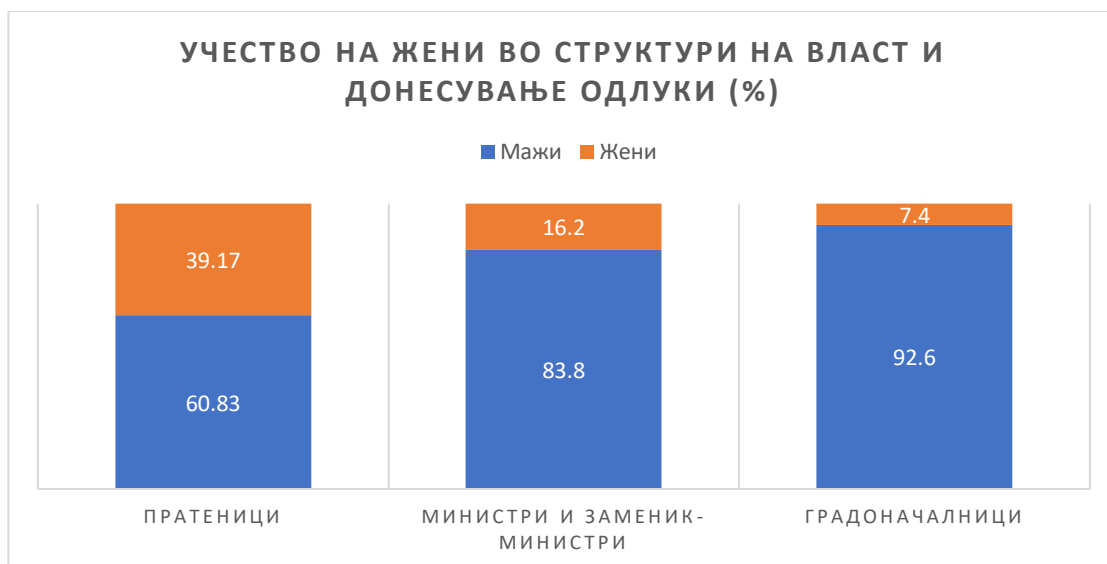
За понатамошно подобрување на родовиот баланс во Собранието на РСМ, Комисијата за еднакви можности на жените и мажите усвои План на активности за унапредување на родовата сензитивност на Собранието на Република Северна Македонија 2020-2021¹⁰². Целта на Планот е да се популаризира родовиот пристап при креирањето на законите, зајакнување на капацитетите на пратениците и пратеничките за поефективен надзор на извршните органи и воведување на родово сензитивни политики и процедури во Собранието. Сепак, родовата еднаквост останува да биде женски домен и вклученоста на мажите во родовите прашања, и на внатрешен и на надворешен план, и понатаму е предизвик за идните активности на КЕМ. Исто така, учеството на жените е најмало во собраниските комисии кои се смета дека обработуваат области на моќ, како што се финансии, безбедност, односи меѓу заедниците, пратеничка моќ и слично, додека е најголемо во комисиите за еднакви можности, култура, образование и социјални прашања, кои се сметаат за „меки“ области¹⁰³. Дополнително, Клубот на пратенички има експлицитно пропишана соработка само со Комисијата за еднакви можности на жените и мажите.

Во Владата на РСМ, од вкупно 20 членови и 16 министерства, има 4 министерки (20 %) и тоа на Министерство за култура, Министерство за труд и социјална политика, Министерство за образование и наука и Министерство за одбрана. Претседателот на Владата има 4 заменици, од кои ниту една жена. Дополнително, жени се заменик-министерки во 2 министерства и тоа на Министерот за надворешни работи и Министерот за животна средина и просторно планирање. Збирно, од 37 лица во извршната власт во 2021 г., само 6 се жени, односно 16,2 %.

И на локално ниво состојбата со родовата рамноправност е загрижувачка. На локалните избори во 2017 г. се кандидираа само 15 жени од вкупно 260 кандидати за градоначалник, а само шест беа избрани за градоначалнички (7,4 %), што е сепак највисоката бројка на сите досегашни локални избори. Од 1 388 локални советници, 415 се жени (29,8 %), додека само 18,5 % од општинските совети се водени од жени. Само 15 од општините имаат 40 % и повеќе застапеност на жени, а 31 општина има помалку од 30 % застапеност на советнички.

¹⁰² <https://bit.ly/3sBzXsf>

¹⁰³ Јованова, Е. (2019) *Бројност и натпартииска соработка на пратеничките како фактор за зајакнување на нивното влијание*, Парламентарен институт, Собрание на РСМ.



Графикон 4.

Според Регистарот на вработени во јавниот сектор (2019), 55 % од вработените се жени, а 45 % мажи, но жените држат само околу 36 % од раководните позиции во јавниот сектор¹⁰⁴. Во јавните институции, жените се бројно позастапени во речиси сите дејности, а особено во труд и социјала, здравство и образование, додека мажите се побројни во управа, комунални работи и локална самоуправа. Жените се позастапени во судските институции, додека мажите се позастапени во безбедносниот сектор¹⁰⁵. Најголемата родова нерамноправност се забележува во јавните претпријатија, каде мажи се 83,36 % од вработените, а жени 16,64 %¹⁰⁶. Само 29 % од управувачките структури на јавните претпријатија се женски, на директорски места на институциите има само 5 % жени¹⁰⁷. Во 2019 г., од вкупно 23 266 членови на законодавни и извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници, дипломати и директори, жени биле само 6 111.¹⁰⁸

Сите поголеми политички партии имаат женски форуми чија цел е охрабрување на жените и искажување на конкретните потреби и интереси на жените во политичкиот и јавниот живот. Сепак, во речиси сите политички партии во земјава доминираат мажите и само една партија има жена претседателка. Вклучувањето на родовата перспектива не се применува вистински во рамки на партиите, а доколку се преземаат иницијативи за родова еднаквост, тие најчесто се однесуваат на општествени прашања, повторување на родовите стереотипи, маргинализирање на учеството на жените во политичките партии и не ги вклучуваат мажите како еднакви актери во процесот.

Според едно истражување¹⁰⁹ од 2015 г., во политичките партии постои систематска дискриминација на жените, како и во процесот на регрутирање за општинските совети.

¹⁰⁴ МИОА, Годишен извештај од Регистарот на вработените во јавниот сектор, 2019, стр. 40.

¹⁰⁵ Ibid.

¹⁰⁶ Ibid.

¹⁰⁷ Поповиќ, М. и Панковски, М. (2019) *Студија за раководењето со јавните претпријатија: Кој тоа таму управува?*, Институт за демократија „Социетас Цивилис“, стр. 9.

¹⁰⁸ ДЗС (2020) *Статистички годишник на Република Северна Македонија*.

¹⁰⁹ Корунувска, Н., Србијанко, Ј.К., Илиќ, С., Малеска, Т. (2015) *Жените во политиката: Патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Македонија*, Скопје: Реактор - истражување во акција.

За жените е многу потешко да напредуваат во нивните политички партии, поради тоа што мора да се докажат пред да добијат шанса за напредок. Со оглед на тоа, во просек мажите добиваат раководна позиција во партиите на возраст од 31 година, додека за жените ова се случува на возраст од 38, па дури и 45 години. За да бидат регрутирани во политиката жените треба да имаат повисоки работни позиции и повисоко ниво на образование. 58 % од вработените советнички се експерти, научници или едукатори, додека тоа е случај само кај 37 % од мажите советници, 64 % од советничките имаат универзитетски дипломи, наспроти 45 % од мажи советници. 15 % од советничките споредено со 9 % од мажите советници имаат пост-дипломско образование. Мерки кои може да се применат за охрабрување на партиите да вклучуваат повеќе жени кандидати на изборните листи главно вклучуваат распределување на буџетското финансирање како поттик или санкција за почитување или непочитување на квотите, додека во некои држави партиите треба да исполнат други барања за родова еднаквост при распределбата на јавното финансирање¹¹⁰.

Анализата на третманот на родовата еднаквост во локалните власти по изборите во 2017 г. покажа разочарувачки резултати. Податоците од следењето на годишните програми и буџети за 2017-2019 укажаа на намалена транспарентност, маргинализација и ниско ниво на внимание посветено на прашањата за родова еднаквост и женските приоритети од страна на локалните власти, како и неефикасност на механизмите за еднакви можности на жените и мажите. Продолжува и практиката на донесување одлуки без пошироки консултации со граѓаните, особено жените, а остварените активности во најголем дел се должат на иницијативите на граѓанските и меѓународните организации. Според спроведените анкети, мнозинството жени никогаш не биле вклучени во консултации, ниту пак се заинтересирани за општинските буџети¹¹¹.

Патријархалните сфаќања и традицијата, како структурни фактори кои влијаат на политичкото учество на жените, ги зацврстуваат родовите стереотипни улоги и негативно влијаат врз нивното учество во сферата на донесување одлуки. Покрај тоа, економските фактори (поседување, вработеност, плата и сл.) и социо-културолошките фактори (образование, религија, социјални мрежи за јакнење и сл.) исто така влијаат и врз самите жени, за нивната само-перцепција со лоцирање на нивната позиција и моќ во сферата на домот и семејството, а не во јавниот и политичкиот живот¹¹². За унапредување на положбата на жените во јавниот и политичкиот живот, потребно е развивање на целни мерки и програми за промовирање на еднакво учество на жените во процесите на донесување одлуки на сите нивоа во јавниот и приватниот сектор. Овие програми треба да се фокусираат на обезбедување на пристап до механизмите за донесување одлуки и јавните институции за сите жени, вклучувајќи ги жените од помалите етнички заедници, жените од руралните средини, жените со попреченост и други. Напоредно со важноста на законските мерки за зголемено учество на жените во сферите на донесување одлуки, потребна е едукација и зајакнување на капацитетите на

¹¹⁰ Јованова, Е., Дониновска Сушинов, Ф. (2020) *Родово насочено финансирање на политички партии – компаративна анализа*, Парламентарен институт, Собрание на РСМ, стр. 8.

¹¹¹ Фондација за демократија на Вестминстер (2019) *Политичко учество на жените во Северна Македонија: Студија и научно-истражувачки трудови*, стр. 20.

¹¹² Ibid., стр. 37-38.

жените во рамките на партиите. Во оваа смисла особено се потенцира соработката со граѓанскиот сектор и меѓународните организации.

Главни предизвици за постигнување на родова еднаквост во сферите на донесување одлуки за следниот период се:

- Мала застапеност на жени на позиции на моќ, на места каде што нема законски решенија (квоти);
- Маргинализација на прашањата за родова еднаквост во Собранието и родова поделба на сферите за работа;
- Низок процент на жени на раководни позиции во институции и јавни претпријатија;
- Мал број на жени кои се вклучуваат во донесување одлуки на локално ниво;
- Маргинализација и ниско ниво на внимание посветено на прашањата за родова еднаквост и женските приоритети од страна на локалните власти;
- Системска дискриминација на жените во политичките партии.

5. Здравство

Стапката на фертилитет во Република Северна Македонија во 2019 г. изнесуваше 1,3 живородени на една жена, што е под просекот на ЕУ (1,6), а стапката на смртност на доенчињата е 5,6 умрени доенчиња на 1000 живородени деца (што е намалување од 5,7 во 2018 г., 9,2 во 2017 г. и 11,9 во 2016 г.)¹¹³, која е највисока стапка меѓу земјите во регионот, додека стапките на смртност кај деца под 5-годишна возраст се повисоки од просекот на ЈИЕ и ЕУ. Бројот на живородени деца е намален за 16,2 % во периодот од 2009 до 2019 година. Најголемиот дел од живородените деца (34,7 %) се од мајки на возраст од 25-29 години, при што просечната возраст на мајката при вкупниот број раѓања е 28,9 години, а 27,2 при првото раѓање¹¹⁴. Во 2019 г. се регистрирани 16 живородени деца од мајки на возраст под 15 години. Бројот на вонбрачните живородени деца во 2017 г. изнесувал 11,6 % од вкупниот број живородени деца¹¹⁵. Се проценува дека 0,2 % од жените родиле на возраст под 15 години, а околу 4,5 % од жените на возраст помеѓу 20-24 години родиле на возраст под 18 години, додека кај Ромките овие проценти се 0,5 % и 28,2 %¹¹⁶. 58,8 % од жените, односно 39,3 % од Ромките, кои се во брак или заедница сами носат одлуки за своето здравје¹¹⁷.

Во 2016 г., беше спроведена евалуација на Националната стратегија за репродуктивно здравје 2010-2020 со цел да се усогласи со ЦОР 2030 и другите глобални и регионални

¹¹³ ДЗС, МАКСтат база на податоци, Стапка на умрени доенчиња, по регион, 2005-2019

¹¹⁴ ДЗС (2019) *Жените и мажите во Северна Македонија*.

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ SSO and UNICEF (2020) *2018-2019 North Macedonia MICS and 2018-2019 North Macedonia Roma Settlements MICS, Survey Findings Report*, стр. 63-66.

¹¹⁷ Ibid., стр. 80-83.

иницијативи за обезбедување на универзален пристап до сексуално и репродуктивно здравје и репродуктивно право и безбедно мајчинство. МЗ прави и Програма за активна здравствена заштита на мајките и децата во РСМ на годишно ниво со цел намалување на морбидитетот и морталитетот на мајките и новороденчињата преку интегриран пристап во унапредување на здравјето на мајките и новороденчињата кој ги содржи во себе мерките на планирање на семејството, пренаталната заштита и здравствената заштита во текот на породувањето и леунството, како и пристап до соодветни здравствени пакети за социјално ранливите групи. Процентот на бремени жени кои имаат пристап и корист од пренатална и постнатална грижа е релативно висок (околу 90 %). МЗ започна со обезбедување бесплатни прегледи и лабораториски прегледи во тек на бременост, поврзани со бременост, бесплатно породување за бремени жени кои се надвор од систем на задолжително здравствено осигурување и лица без документ за идентификација. Бројот на жени кои имаат пристап и корист од постнатална здравствена заштита (посети од патронажна медицинска сестра) е околу 83 %.

Сепак, грижата за сексуалното и репродуктивното здравје сè уште е проблематичен аспект во одредени општини и региони каде претежно живее население од ранливи категории, како што се Роми. И покрај доволниот број гинеколози кој го надминува европскиот просек, тие не се рамномерно распределени, па така има општини каде нема доволен број или воопшто нема гинеколог¹¹⁸. Во Шуто Оризари подолго време нема гинеколог, а најблиско место каде повеќе од 10000 жени може да добијат гинеколошки преглед е Чаир¹¹⁹. Дополнително, 96 % од Ромките не биле посетени од патронажна сестра во текот на бременоста, а 27,4 % не биле посетени по породувањето¹²⁰. Поради посебната ранливост и недоволната достапност на здравствени услуги за ромското население, од 2010 г., на иницијатива на НВО ХЕРА, се имплементира програмата Ромски здравствен медијатор, чија Стратешка рамка беше усвоена во 2011 г., а од 2012 г. МЗ финансиски ги поддржа првите работни ангажирања на Ромските здравствени медијатори. Целта на програмата е подобрување на здравјето на Ромите и нивниот пристап до здравствена заштита преку подобрување на комуникацијата помеѓу ромската заедница и здравствениот систем. Медијаторите помагаат во олеснување на пристапот до здравствените услуги, воспоставување доверба во односот помеѓу лекарот и пациентот, како и воспоставување на добри навики и практики во врска со здравјето, хигиената и исхраната во ромските заедници. Оваа програма е поддржана од буџетот на Република Северна Македонија.

Со донесувањето на новиот Закон за прекин на бременоста¹²¹ се олесни пристапот до услуги за прекин на бременоста, се елиминираа непотребните бариери и се подобри достапноста на безбедни постапки. Законот гарантира дека жените ќе имаат навремен пристап до даватели на здравствени услуги. Сепак, жените кои се во социјален ризик

¹¹⁸ Младеновиќ, Б. и Луческа, И. (2019) *Здравствена заштита за репродуктивното здравје во Република Македонија*, ХЕРА – Асоцијација за здравствена едукација и истражување, стр. 71.

¹¹⁹ Карева, Т., Бекир Халим, С. (2020) *Карта со оцена од заедницата за 2020 година: Пристап до услугите за репродуктивно здравје на Ромките од Шуто Оризари во период на бременост, за време на породување и во првите месеци од мајчинството во услови на пандемија*, ХЕРА – Асоцијација за здравствена едукација и истражување, стр. 4.

¹²⁰ Ibid., стр. 8.

¹²¹ „Службен весник на РМ“ бр. 101/2019

често не се во можност да направат абортус поради високата цена на интервенцијата¹²². Иако со Законот медикаментозниот абортус беше одобрен како алтернативна метода на хируршки абортус, тој сè уште не е широко достапен во аптеките и здравствените установи.

Република Северна Македонија има ниска стапка на употреба на контрацепција, особено кај помладото население и населението во маргинализираните заедници – со околу 12,8 % Северна Македонија е една од земјите со најниска стапка на употреба во ЈИЕ и европскиот регион¹²³. Од жените на возраст од 15-49 години кои не се во брак или заедница, 21,1 % користат модерен метод, а 3,4 % користат традиционален метод, односно 24,6 % користат некаква контрацепција¹²⁴. Кај Ромките се забележува уште помала употреба на контрацепција, со 10,3 % од жените на возраст 15-49 години кои не се во брак или заедница кои користат некаков метод и поголемиот дел (6,6 %) користат традиционален метод¹²⁵. Главни причини за ниската употреба на контрацепција се недоволното познавање на контрацептивните методи и цената на чинење на контрацептивите. Групи кои не можат да си дозволат редовна употреба на модерни контрацептиви и за кои е потребно да се обезбеди пристап до бесплатни или субвенционирани контрацептиви се луѓе од рурални средини, млади луѓе 15-24 години, Ромки, невработени жени или жени кои остваруваат права од областа на социјалната заштита¹²⁶.

Во однос на биомедицински потпомогнатото оплодување (БПО), Република Северна Македонија е меѓу земјите во Европа со поотворени и подобро поставени политики и закони. Според Законот¹²⁷, БПО може да добијат брачни и вонбрачни двојки, како и сами жени (односно „деловна жена“¹²⁸), при што Фондот за здравствено осигурување финансиски покрива БПО за осигурени лица во брачна или вонбрачна заедница кои имаат апсолутни и релативни медицински индикации согласно медицина базирана на докази. При тоа, право на БПО се остварува до трет неуспешен обид или до првото успешно породување, во рамки на трите обиди. Со оглед на трендот на зголемување на возраста на стапување во брак и за мажите и за жените, намалувањето на наталитетот, како и намалувањето на бројот на бракови и зголемувањето на бројот на разводи, потребно е ажурирање на политиките во однос на БПО, за проширување на опфатот на покривање со ФЗО и на жени кои не се во хетеросексуална заедница. Од 2014 г., во Република Северна Македонија се овозможува и БПО со гестациски носител за брачна двојка¹²⁹, меѓутоа околу овој вид на БПО сè уште постои стигма и предрасуди.

¹²² <https://bit.ly/38UNBlo>

¹²³ Младеновиќ, Б. и Луческа, И. (2019) *Здравствена заштита за репродуктивното здравје во Република Македонија*, ХЕРА – Асоцијација за здравствена едукација и истражување, стр. 17.

¹²⁴ SSO and UNICEF (2020) *2018-2019 North Macedonia MICS and 2018-2019 North Macedonia Roma Settlements MICS, Survey Findings Report*, стр. 71.

¹²⁵ Ibid., стр. 76.

¹²⁶ Младеновиќ, Б. и Луческа, И. (2019) *Здравствена заштита за репродуктивното здравје во Република Македонија*, ХЕРА – Асоцијација за здравствена едукација и истражување, стр. 19.

¹²⁷ „Службен весник“ бр. 37/2008, 164/2013, 149/2014, 192/2015 и 37/2016.

¹²⁸ Образец 1 – Барање за остварување на правото за БПО, ФЗО.

¹²⁹ Закон за изменување и дополнување на Законот за биомедицинско потпомогнато оплодување („Сл. весник на РМ“ бр. 149 од 2014 г.)

Во земјава нема воспоставени мерки и систем за поддршка на жените во периодот на менопауза, односно по завршување на репродуктивниот период. Има недостаток на анализи и податоци, но според некои проценки, 70-80 % од жените во менопауза имаат забележителни симптоми кои може медицински да се олеснат, а само околу 25 % од нив бараат помош¹³⁰. Постои сериозен недостаток на достапни информации во однос на оваа проблематика. Упатство за практикување на медицина заснована на докази при менопаузални тегоби¹³¹ е донесено во 2014 г. од страна на Министерот за здравство, во согласност со Законот за здравствената заштита, но Упатството не е ажурирано иако постои обврска за ажурирање на секои 5 години.

Најчеста причина за смрт од малигни неоплазми кај жените во Република Северна Македонија во периодот 2010-2018 г. е малигната неоплазма на дојка. Стапката на морталитет се движи од 30,0 во 2010 г. до 26,4 во 2018 г. на 100 000 жени¹³². МЗ спроведува Програма за рана детекција на малигни заболувања¹³³ која се донесува на годишно ниво и во 2020 г. содржи: скрининг за превенција и рано откривање на карцином на грло на матка; пилот скрининг на колоректален карцином; промотивна кампања за превенција и рано откривање на карцином на простата; и организиран мамографски скрининг за рана детекција на карцином на дојка. Според Законот за здравственото осигурување, секоја жена над 14-годишна возраст има право на бесплатни превентивни гинеколошки прегледи за рано откривање на рак на дојка и рак на грлото на матката. Националната програма за рано откривање на ракот на дојка во земјава започна да се спроведува од 2015 г. Жени на возраст од 50-69 години се покануваат за мамографски преглед на две години преку покани кои се испраќаат по пошта. Во 2019 г. биле повикани и закажани 2044 жени, од кои биле реализирани 1672 прегледи, при кои се откриени 5 случаи на рак на дојка¹³⁴.

Во 2019 г., во согласност со активностите предвидени со Програмата за рано откривање и спречување на ракот на грлото на матката, било предвидено со скрининг на рак на грло на матка да бидат опфатени жени на возраст од 35-45 години. Во 2019 г.¹³⁵ биле испратени вкупно 26 978 покани, од кои биле примени 25 262, а направени се 16 884 ПАП-тестирања, а цитолошки се анализирани 13 203 брисеви (78,2 % од вкупно земените брисеви). Во 2020 г.¹³⁶ со Програмата било предвидено да се опфатат жени на возраст од 46-61 години (според ДЗС, 222 652 женска популација на таа возраст). Биле испратени вкупно 12 063 покани, од кои биле примени 10 861, а биле направени 12 539 ПАП-тестирања што претставува 5,63 % од вкупната женска популација на возраст од 46-61 година. Малиот опфат на поканети жени и жени кои направиле бесплатен ПАП-тест во најголема мера се должи на вонредната состојба со пандемијата од Ковид 19. Поголемиот број на направени ПАП-тестирања од бројот на поканети жени во оваа

¹³⁰ <https://zmc.mk/blog/samo-chetvrtina-od-zhenite-baraat-lekarska-pomosh-vo-period-na-menopauza/>

¹³¹ http://zdravstvo.gov.mk/wp-content/uploads/2014/04/2826-Lektor_Menopauzalni-problemi.pdf

¹³² <https://www.iph.mk/svetski-den-na-rakot-kancer-2020/>

¹³³ <http://zdravstvo.gov.mk/wp-content/uploads/2020/10/Rana-detekcija-na-maligni-zaboluvanja-od-13.01.2020.pdf>

¹³⁴ ЈЗУ Институт за јавно здравје, Извештај за реализирани активности во врска со скрининг на ракот на дојка кај жените на возраст од 50-69 години во Република Северна Македонија, за 2019 г.

¹³⁵ ЈЗУ Институт за јавно здравје, Анализа – Проценка на капацитетите на постоечкиот кадар и опрема (ПАП и ХПВ тестирање), организација на посети, работа на работна група за реализирање на активности во врска со скрининг на ракот на грлото на матката, 2019.

¹³⁶ ЈЗУ Институт за јавно здравје, Извештај за реализирани активности во врска со скрининг на рак на грлото на матката кај жените на возраст од 46-61 години во Република Северна Македонија во 2020 година.

година се должи на тоа што во 2020 г. пристапиле кон бесплатен ПАП-тест и жени кои биле поканети во 2019 г., а не се јавиле на преглед во истата. Цитолошки се анализирани 13 027 брисеви. Причината за поголемиот број на цитолошки анализирани брисеви од број на поканети жени е што одговорните цитолошки лаборатории се соочуваат со недостаток на кадар од цитолози, поради што резултатите од направените анализи доцнат од претходната година и се запишуваат во наредната година. Покрај тоа, анализата¹³⁷ на податоците покажува дека постои нерамномерна распределба на гинеколози по населени места во државата и недостаток на кадар со висока и средна стручна подготовка, особено акушер(к)и. Според Здравствена карта на РСМ¹³⁸, во 2018 г. имало само 22 патолози, од кои 8 мажи и 14 жени.

Во однос на менталното здравје, според СЗО, преваленцата на депресија и анксиозност е повисока кај жените отколку кај мажите. 10-15 % од преваленцата на менталните заболувања се случуваат во перинаталниот период (во текот на бременоста и во првата година по породувањето)¹³⁹. И покрај тоа, во Република Северна Македонија до сега не се воспоставени сервиси и мерки кои ќе се фокусираат на подобрување на менталното здравје на жените. Стратегијата за унапредување на менталното здравје 2018-2025 ги издвојува жените и воспоставува мерки и активности за ментално здравје на жени во репродуктивен период. Менталното здравје стана особено важен аспект во текот на пандемијата со Ковид-19. Од март до ноември 2020 г. биле извршени 30 % повеќе прегледи во амбулантата на Универзитетската клиника за психијатрија од истиот период 2019 г.¹⁴⁰ Поради големиот број јавувања во Клиниката отворени се неколку телефонски линии за психолошка поддршка на различни ранливи групи¹⁴¹. Во следниот период треба да се обрне особено внимание на менталното здравје и благосостојба, особено кај жените кои се под зголемен товар на грижа за работата, семејството и здравјето.

Главни предизвици за следниот период за унапредување на здравствената заштита и благосостојбата на сите жени се:

- Недостаток од целосна гинеколошка грижа за жени од маргинализирани заедници и ранливи категории жени;
- Иако достапноста на абортус е значително подобрена, абортусот сè уште не е бесплатен и еднакво достапен за сите жени;
- Ниска употреба на модерна контрацепција, особено меѓу ранливите категории жени, како што се жените од рурални средини, млади од 15-24 години, Ромки, невработени жени или жени кои остваруваат права од областа на социјалната заштита;
- Жените по завршување на репродуктивниот период немаат поддршка која е специфична за нивните потреби;
- БПО е финансиски поддржано само за хетеросексуални двојки;

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ <http://iph.mk/multimedija/dokumenti/zdravstveni-karti/>

¹³⁹ Национална стратегија за унапредување на менталното здравје во Република Северна Македонија 2018-2025.

¹⁴⁰ <https://sdk.mk/index.php/makedonija/za-30-otsto-zgolemen-brojot-na-patsienti-so-psiichki-problemi-za-25-otsto-slucaite-so-semejno-nasilstvo/>

¹⁴¹ Ibid.

- Низок опфат на жени со скрининг во рамки на Програмата за рана детекција на малигни заболувања;
- Недостаток на кадар со висока и средна стручна подготовка за услуги за превентивно ПАП и ХПВ тестирање;
- Недостаток од сервиси кои се фокусираат на подобрување на менталното здравје на сите жени.

6. Образование и наука

Во основните училишта (вкупно 1042), во учебната 2019/2020 се запишале повеќе ученици (96 740 ученици наспроти 90 500 ученички)¹⁴², додека има значително повеќе наставнички од наставници (12 862 наставнички наспроти 5359 наставници)¹⁴³. Во средните училишта (вкупно 138) ситуацијата е слична, односно во учебната 2019/2020 запишани се 36 297 ученици и 33 683 ученички¹⁴⁴ и има 4493 наставнички и 2852 наставници¹⁴⁵.

Во високото образование ситуацијата е обратна – во 2019 г. имало повеќе жени од мажи запишани и дипломирани (58,85 % дипломирани жени, а 41,15 % мажи)¹⁴⁶, од вкупно 204 доктори на науки 122 биле жени¹⁴⁷, а бројот на редовни и вонредни професорки (552 и 406, соодветно) во учебната 2018/2019 г. е помал од бројот на редовни професори (753 и 463, соодветно)¹⁴⁸. Покрај тоа, 40 % од жените учествуваат во формално или неформално образование и обука, во споредба со 23 % од мажите¹⁴⁹. Наспроти тоа, во Македонската академија на науките и уметностите, од 38 членови (редовни и дописни), само 4 се жени, а жена никогаш не била претседател, потпретседател или секретар.

Од лица што рано го напуштаат образованието на возраст од 18-24 години, поголемиот број се жени (во 2018 г., 8,5 % наспроти 5,6 % мажи)¹⁵⁰, додека во 2019 г. 19,2 % жени и 17,1 % мажи на возраст од 15-24 не биле вработени, ниту вклучени во образование и обуки (NEET)¹⁵¹. Според Индексот на инклузија на Ромите¹⁵², основно образование завршуваат 23 % помалку Роми, за Ромките јазот е 32 %, додека средно образование завршуваат 48 % помалку Роми, а за Ромките јазот е 53 %. Најголемиот дел Ромки го

¹⁴² ДЗС, МАКСтат база на податоци, Ученици во основни училишта, по пол, по општини и учебни години

¹⁴³ ДЗС, МАКСтат база на податоци, Наставници во основни училишта, по пол, по општини и учебни години

¹⁴⁴ ДЗС, МАКСтат база на податоци, Ученици во средни училишта, по пол, по општини и учебни години

¹⁴⁵ ДЗС, МАКСтат база на податоци, Наставници во средни училишта, по пол, по општини и учебни години

¹⁴⁶ ДЗС, МАКСтат база на податоци, Дипломирани студенти на додипломски студии според местото на живеење, по пол, по региони, по години

¹⁴⁷ ДЗС, МАКСтат база на податоци, Доктори на науки според научното поле, полот и високообразовната институција

¹⁴⁸ ДЗС, МАКСтат база на податоци, Наставници и соработници според полот, звањето и образованието, 2018/2019

¹⁴⁹ ДСЗ (2020) *Северна Македонија во бројки*.

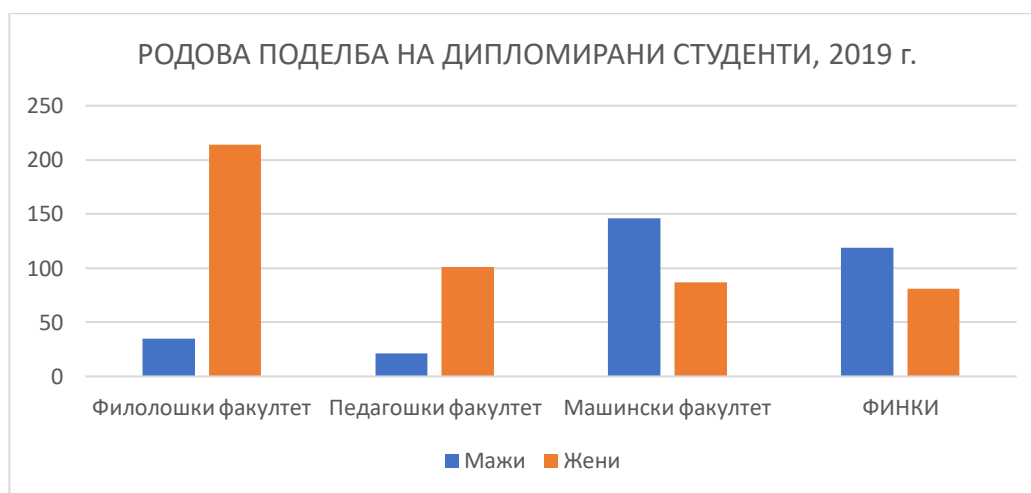
¹⁵⁰ ДНП, 2020

¹⁵¹ Ilostat, Proportion of youth not in education, employment or training (%) – Annual, 2019.

¹⁵² Roma Inclusion Index 2015, Decade of Roma Inclusion Secretariat Foundation, 2015.

напуштаат образованието поради ран брак – 22 % од Ромките на возраст од 15-19 години се во брак или заедница¹⁵³.

Според резултатите од ПИСА¹⁵⁴ тестирањето, девојчињата ги надминуваат момчињата во знаење по математика за седум поени, а во наука дури за 19 поени. Сепак, иако има напредок последниве години, останува поделбата на „машки“ и „женски“ области на образование и професии. Во средните училишта, во учебната 2018/2019, ученички има повеќе во гимназиско образование (14 849 наспроти 12 674), додека ученици има повеќе во стручното образование (23 557 наспроти 18 945)¹⁵⁵. Од дипломираните студенти на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во 2019 г., жени дипломирале во многу поголем број на филолошкиот (214 жени и 35 мажи) и педагошкиот факултет (101 жени и 21 маж), додека мажи на машинскиот (146 наспроти 87) и ФИНКИ (119 наспроти 81)¹⁵⁶. Околу 10 % од момчињата и 3 % од девојчињата на возраст од 15 години очекуваат да работат во професии поврзани со ИКТ на возраст од 30 години¹⁵⁷.



Графикон 5. Извор: ДЗС.

Како една од мерките која се имплементира од МОН во однос на ова прашање, во учебната 2019/2020 биле доделени повеќе стипендии на студентки (63,7 %) отколку на студенти (36,3 %) за био-технички, техничко-технолошки, природно-математички, ИТ, хемија, физика, математика и медицински науки¹⁵⁸.

Стратегијата за образование 2018-2025 и нејзиниот Акциски план ја прикажуваат визијата на Владата за сеопфатен, инклузивен, интегриран, образовен систем со фокус

¹⁵³ Bibija Roma Women Center (2019) *REGIONAL REPORT on compliance with UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) and CoE Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention) relating to discrimination of Roma women in the area of healthcare, child marriages and offering support and protection to Roma women in cases of domestic violence*, Belgrade.

¹⁵⁴ ОЕЦД (2018) Резултати од ПИСА тестирање, стр. 5.

¹⁵⁵ ДЗС, МАКСтат база на податоци, Ученици во редовни средни училишта според сопственост, по година на завршување, по образовна програма, по струка, по пол, по учебна година

¹⁵⁶ ДЗС, МАКСтат база на податоци, Дипломирани студенти според припадноста на етничката заедница, начинот на студирање, полот и високообразовната институција, по години

¹⁵⁷ ОЕЦД (2018) Резултати од ПИСА тестирање, стр. 6.

¹⁵⁸ Министерство за образование и наука, Извештај за напредокот на состојбата со еднаквите можности на жените и мажите 2019.

на ученикот, кој на учениците ќе им обезбеди знаење, вештини и компетенции за исполнување на потребите на глобализираната економија базирана врз технологија и за учество во мултикултурно демократско општество. Сепак, во Стратегијата родовиот аспект не е доволно застапен и во неа изостануваат јасни насоки за зголемување на учеството на девојчињата и девојките во областите во кои се помалку застапени, како и мерки за сузбивање на родово базираното насилство и малтретирање во училиштата, со посебен фокус на девојчињата.

Една од конкретните мерки во Стратегијата за образование 2018-2025 и Акцискиот план е ревизијата на учебниците. Неколкуче анализи на наставната содржина и учебниците кои се прават од 2017 г. покажуваат дека во учебниците се застапени стереотипни ставови за улогата на жените и мажите во приватниот и јавниот живот. Во 2017 г., формираната работна група за анализирање на наставните планови, програми и учебници издаде препорака за промовирање на еднакви можности и отстранување на штетните стереотипни и дискриминаторски содржини. МОН и МТСП продолжуваат со активности на ревизија на учебниците и во оние случаи кога се утврдува постоење на дискриминаторски содржини, се издаваат препораки кои потоа се спроведуваат од страна на соодветните служби.

Во новиот Закон за основно образование¹⁵⁹, кој се имплементира од учебната 2019/2020 година, е опфатена заштитата од дискриминација и промоција на еднаквост во училиштата, како меѓу учениците така и кон наставниот кадар и вработените во училиштата и родителите. Согласно чл. 66 с. 3 од Законот, Бирото за развој на образованието склучи Меморандум за соработка со НВО Коалиција Маргини за изготвување подзаконски акт за постапката за пријавување и заштита на ученик-жртва на било која од формите на насилство, злоупотреба и занемарување. Во таа насока, донесено е Упатство за постапката за пријавување и заштита на ученик жртва на која било форма на насилство, злоупотреба и занемарување¹⁶⁰. Во фаза на изработка е и нов Закон за средно образование.

Во 2018 г. беше формирана мултисекторска експертска работна група со цел да се предложи модел за спроведување на сеопфатно сексуално образование (ССО) како дел од формалното основно образование. Работната група изготви Прирачник за наставници за пилотирање на моделот, вклучувајќи работилници за ССО, како и два прирачници за едукатори за сексуално и репродуктивно здравје за возрасни ученици, од кои еден е за врснички едукатори. Програмата ќе започне со пилотирање учебната 2021/2022 г., во 4 училишта во урбана и рурална средина.

Во училиштата постои сериозен недостаток на достапни и соодветно опремени тоалети во однос на менструалната хигиена на девојчињата. Речиси во ни едно училиште нема соодветни производи, како што се сапун, тоалетна хартија, вода, ниту пак соодветно место за отстранување на отпадоците. Во руралните средини ова е особено проблем, каде 90 % од девојчињата рекле дека отсутнуваат од училиште во деновите кога ја имаат својата менструација поради несоодветните услови во училиштето (75 % во

¹⁵⁹ „Службен весник на РСМ“ бр. 161/2019 од 05.08.2019 г.

¹⁶⁰ <https://mon.gov.mk/content/?id=3288>

урбаните средини)¹⁶¹. Дополнително, управувањето со менструалната хигиена за девојчињата го отежнува и цената на менструалните производи.

Идните активности од областа на образованието треба да се насочени кон промовирање на родовата еднаквост во училиштата преку внесување на соодветни содржини и активности, понатамошна ревизија на учебниците и наставните содржини во насока на промоција на родова еднаквост и недискриминација, стимулативни мерки за вклучување на девојчиња од маргинализирани групи, зголемување на бројот на девојчиња во сферите кои се сметаат за „машки“, воспоставување на мерки за сузбивање на дискриминацијата и насилството во училиштата и промовирање на инклузија и толеранција, родово сензитивна инфраструктура на училиштата, целосно вклучување на сеопфатно сексуално образование и водење и редовно ажурирање на родово разделени податоци.

Главни предизвици за унапредување на родовата еднаквост во образованието за следниот период се:

- Пристапот до образование и задржувањето во образовниот процес на девојчињата и девојките од маргинализираните заедници;
- Родова поделеност на образовните и професионалните струки;
- Недоволна промоција и учество во раководни структури на жените во науката;
- Потреба од наставни материјали, учебници и наставен кадар кои промовираат еднаквост и толеранција;
- ССО е во фаза на пилотирање и не е редовно воспоставено во сите училишта;
- Училиштата, особено во руралните средини, немаат соодветни услови за одржување на менструална хигиена.

7. Жени, мир и безбедност

Според Индексот за жени, мир и безбедност 2019/2020¹⁶², Република Северна Македонија се наоѓа на 37 место од 167 земји, мерено според индикатори за три основни димензии: инклузивност, правда и безбедност. Во поединечните индикатори на Индексот, РСМ најдобро котира во областите: парламентарно учество, интимно партнерско насилство и организирано насилство, а најлошо котира во областите: вработеност, образование и дискриминаторски норми.

Армијата, која важеше за изразито машка професија, за која беа потребни дополнителни напори за надминување на структурните, општествените, културните и професионалните бариери за поголемо учество на жените, денес бележи постепено надминување на стереотипите и рушење на бариерите, што допринесува жените сè

¹⁶¹ Новинари за човекови права, Проценка за менструалната сиромаштија во Македонија, 2018, достапно на: <http://jhrmk.org/wp-content/uploads/2019/05/TUKA.pdf>

¹⁶² Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo, Women Peace and Security Index 2019/20: Tracking sustainable peace through inclusion, justice, and security for women, Washington, DC: GIWPS and PRIO.

повеќе да ја избираат оваа професија. Истражувањата покажуваат дека зголеменото учество на жените во процесите на одбрана и одржлив мир имаат огромно позитивно влијание и придонесуваат за напредокот на земјата. Во 2019 г., учеството на жените во Армијата на РСМ¹⁶³ изнесуваше вкупно 9,45 %, односно 14,40 % жени-офицери (зголемување за 1,40 % од 2018 г.), 11 % подофицери, 4,7 % професионални војници, а останатите цивилен персонал. Од вработените во администрацијата на МО околу 44 % се жени. На позиција командант има 21 жена. Учеството на жените во мировните мисии во Авганистан и Босна и Херцеговина е 8,25 %. Во 2018 г. жена офицер беше упатена на Национална школа за одбрана и 7 жени офицери имаат завршено специјализација за командно штабни должности. Во 2019 г. бројот на жени со чин полковник е зголемен за 3 пати, а во 2018 г. за првпат е назначена жена полковник за аѓутантка на Претседателот на државата¹⁶⁴.

Првиот НАП за имплементација на Резолуцијата на Советот за безбедност на ОН 1325 за „Жени, мир и безбедност“ Република Северна Македонија го усвои за периодот 2013-2015, додека вториот НАП беше промовиран во 2020 г. и го опфаќа периодот 2020-2025. За разлика од првиот, вториот НАП е поконкретен и поширок, стремејќи се кон целосна имплементација на Резолуцијата 1325 во сите нејзини аспекти. МО е носител и координатор на процесот на изработката и планирањето, а имплементацијата ќе се одвива со спроведување на активности проектирани во Оперативните планови од страна на институциите на национално и локално ниво. НАП 2020-2025 опфаќа пет стратешки цели и тоа: лидерство, вклученост, олеснување, заштита и комуникација, обука и образование.

МО направи значајни промени во последните три години, континуирано спроведувајќи родови обуки за различни категории персонал, за што располага и со базен од 18 сертифицирани родови обучувачи, водејќи родово разделени податоци за сите категории на персонал во МО и Армијата, како и за упатениот персонал на обуки во земјата и странство, како и воведувајќи интерни механизми за превенција и постапување во случај на вознемирување (Упатство и водич за заштита од вознемирување на работно место). Назначени се родов советник и родови претставници кои се сега присутни практично во сите структури на Армијата. Исто така, се спроведуваат активности за популаризација на воената професија со цел охрабрување на девојките и жените за избор на оваа професија. Во 2018 г. МО започна со спроведување на РОБ, со избор на Програмата Воена академија и за истата изработи Родово буџетска изјава. Преку оваа програма, тригодишната цел на МО (2017-2020) беше зголемување на бројот на пријавени и примени жени на Воената академија, родово сензитивирање на наставниот кадар, внесување на родово сензитивни содржини во одредени предмети и сл.

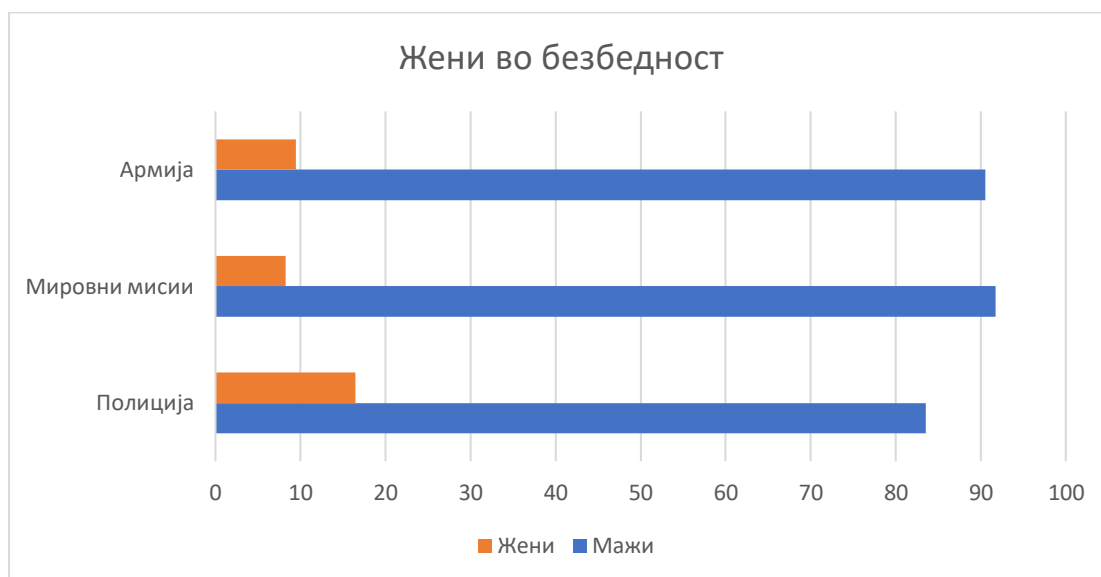
Полициската професија е една од нагласено маскулинитетни професии која негува симболи на агресивна машкост, како што се цврстината и физичката сила кои го потврдуваат маскулинитетниот статус на „идеалниот“ полициски службеник, што резултира со доминантно однесување кон оние кои не припаѓаат на доминантната

¹⁶³ Министерство за одбрана, Годишен извештај за напредокот на состојбата на еднаквите можности за жените и мажите 2019.

¹⁶⁴ Ibid.

структура и одржување на хегемонистичка машка култура¹⁶⁵. Како и во армијата, жените тешко го пробиваат „стаклениот плафон“ во овој вид професии. Во Министерството за внатрешни работи во 2019 г. работеле 19,51 % жени и 80,49 % мажи, од кои униформирани 50,90 % мажи и 7,01 % жени, а неуниформирани 17,82 % мажи и 4,28 % жени¹⁶⁶. Во 2019 г., по огласот објавен од МВР за прием на 600 извршители за работно место „полицаец“, на основна обука биле упатени 83,53 % мажи и 16,47 % жени¹⁶⁷. МВР, во својот Стратешки план 2020-2022, го опфаќа прашањето за родова еднаквост, односно следење на родова и правична застапеност, во програмата „Унапредување на заедничките функции во МВР“, потпрограма „Управување со човечки ресурси“.

Министерството за надворешни работи не имплементира посебни програми и мерки за унапредување на родовата еднаквост. Нема ажурирани достапни податоци за застапеноста на жените во надворешните претставништва на РСМ. Според некои информации од 22 македонски амбасадори во странство само 6 се жени, додека од 9 директори на директорати и сектори во Министерството, 2 се жени (од вкупно 30 директори и помошници директори, 11 се жени)¹⁶⁸.



Графикон 6.

За обезбедување на значајно учество на жените во процесите на донесување одлуки од сферата на одржлив мир и безбедност треба родовиот аспект да се инкорпорира во сите сфери на домашна и надворешна безбедност и соработка, да се уништи системската родова нееднаквост и дискриминација, да се укинат бариерите за учество, вклучително структурните, професионалните и професионалните бариери, сексизмот и недостапноста до информации во однос на одвивањето на мировните процеси, како и проактивно вклучување на жени со различни идентитетски карактеристики.

¹⁶⁵ Бербери-Лиќа, М. (2015) *Положбата на жените и можностите за професионален развој во полициските структури* - магистерски труд, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Постдипломски студии по Менаџмент на човечки ресурси во општествените дејности, стр. 36.

¹⁶⁶ Министерство за внатрешни работи, Стратешки план 2020-2022

¹⁶⁷ Министерство за внатрешни работи, Годишен извештај за напредокот на состојбата на еднаквите можности за жените и мажите 2019

¹⁶⁸ <https://dw3yoh98rrmk.cloudfront.net/21775896a5b04a8fbb76f6e213f8fc8c.pdf>

Главни предизвици во унапредување на родовата еднаквост на полето на одбраната, безбедноста и меѓународната соработка се:

- Ниска застапеност на жените во структурите на армијата;
- Ниска застапеност и недостапност на информации за застапеноста на жените во меѓународните мисии и надворешните претставништва;
- Ниска застапеност на жените во полицијата;
- Структурни пречки за напредување на жените во полицијата поради недоволна свесност и родови стереотипи кај полициските службеници;
- Потреба од градење на капацитетите на сите вработени во секторот безбедност и меѓународни односи во однос на родовите прашања и вградувањето на родовата перспектива.

8. Социјална сигурност

Системот на социјална заштита е од клучно значење за обезбедувањето на социјална сигурност и добросостојба на граѓаните. Инкорпорирањето на родовите перспективи во социјалните политики не е само прашање на социјална правда, туку е и важно прашање во справувањето со сиромаштијата, обезбедувањето еднакви можности и добар квалитет на живот за сите. Ефективниот систем на социјална заштита ги зема предвид различните потреби, приоритети и аспирации на мажите и жените во борбата против социјалните нееднаквости, како и различностите помеѓу самите жени, преку принципот на интерсекционалност.

Во нашето законодавство, под социјални ризици се подразбираат: ризици по здравјето (болест, повреда, попреченост), ризици на старост и стареење, ризици на еднородителско семејство, ризици од невработеност, губење на приход за издржување по основа на работа и слично, ризици од сиромаштија и ризици од друг вид на социјална исклученост.¹⁶⁹ Врз основа на проценката на најизразените нееднаквости и клучни фактори на дискриминација, како што се идентитетот (возраст, пол, родов идентитет, етничка припадност, религија, попреченост), географската локација, ранливоста на шокови, неповолните ефекти од владеењето и конкретниот социо-економски статус (соочување со повеќедимензионална сиромаштија и нееднаквост), најранливи групи во Северна Македонија се: младите кои не се вклучени во образование, работа или обука (NEET), жените и девојките, Ромите, децата, лицата со попреченост, бегалците / мигрантите / барателите на азил / внатрешно раселените лица / лицата без државјанство, ЛГБТИ-лицата, луѓе што живеат во руралните области и старите лица.¹⁷⁰ Луѓето од руралните области и одредени етнички групи се поизложени на сиромаштија и исклученост. Важна реформа што ја презема Владата во оваа област е реформата на социјалниот систем.¹⁷¹

¹⁶⁹ Спасовска, С., Борнарова, С., Богоевска, Н., Ивановски, Б., Даути, И., Георгиевска, С. (2013) *Прирачник за развој на социјални услуги за ранливите групи во локалните заедници*, МТСП.

¹⁷⁰ ДНП 2020, стр. 15.

¹⁷¹ Ibid.

Жените Ромки се една од најдискриминираните групи во земјава, со ограничен пристап до здравствени услуги, висока стапка на невработеност и учество во неформалната економија, висока стапка на насилство, највисок процент на малолетнички бракови, како и многу мала застапеност во јавниот живот и на лидерски позиции. Статистиката за 2019 г. покажува дека 28 % од жените Ромки на возраст од 20 до 24 години родиле дете пред да наполнат 18 години.¹⁷² Иако, според статистичките податоци, девојките Ромки посетуваат училиште во поголем број од момчињата Роми, тие и го напуштаат во поголем број, поради ран брак, раѓање деца и грижа за семејството. Само 17 % од децата Роми на предучилишна возраст посетуваат градинка, а 75 % од децата на возраст од 6-18 години се запишани во училиште.¹⁷³ Во 2017 г. стапката на вработеност кај мажите Роми била 15 %, во споредба со националниот просек од 54 %, додека за жените била значително помала, односно 8 %, наспрема националниот просек за жени што не се од ромска припадност од 35 %¹⁷⁴.

Друга група на жени која е засегната со повеќекратна и интерсекциска дискриминација и потешок пристап кон главните општествени текови и за која се потребни посебно насочени мерки се жените од руралните средини. Како што се спомнува во делот Економија и Земјоделство погоре, жените од руралните средини се соочуваат со голем број на предизвици, а тоа се социјална исклученост, невработеност, родова дискриминација, нееднаква распределба на приходите и ресурсите, доминација на традиционалните норми, лишување од сопственост на земјоделско земјиште и имот, лишување од право на платено родителско отсуство, ограничени пристапи и сервиси за образование, информации, здравствена заштита, јавни и социјални услуги.

Жените и девојките со попреченост се соочуваат со физички пречки во пристапот кон институциите и јавните простори, недостаток на директно насочени мерки, како и голема стигматизација и исклученост од општеството. Иако децата со попреченост се вклучени во редовната настава во училиштата, тие се соочуваат со дискриминација од соученици и родители кои сметаат дека не им е местото во редовната настава¹⁷⁵. Покрај тоа, за жените со попреченост е особено висока стапката на невработеност. Иако државата оформи Посебен фонд за вработување на лица со попреченост, неговата искористеност е многу ниска¹⁷⁶. МТСП и АВРСМ, во партнерство со ООН, воведоа мерка за вработување што им овозможува на лицата со попреченост да започнат свој бизнис и ги стимулира приватните компании да вработуваат лица со попреченост. Исто така, има и други иницијативи како што се Програмата за самовработување и Центарот за стручна рехабилитација на лица со попреченост, кои обезбедуваат обуки и им наоѓаат соодветно вработување на учесниците. Сепак, недостасуваат релевантни родово разделени податоци и мерки и активности фокусирани на жените со попреченост.

¹⁷² SSO and UNICEF (2020) *2018-2019 North Macedonia MICS and 2018-2019 North Macedonia Roma Settlements MICS, Survey Findings Report*, стр. 66.

¹⁷³ Влада на Република Северна Македонија, Министерство за труд и социјална политика (2019) *Ревидирана програма за реформи во вработувањето и социјалната политика 2022*, стр. 57.

¹⁷⁴ AECOM International Development Europe SL (2019) *Тематска евалуација на ЕУ поддршката за ромските заедници и социјално мапирање на Ромите, Извештај за социјалното мапирање – финален нацрт*, стр. 18.

¹⁷⁵ UNICEF and The European Union (2018) *Inclusion of Children and Youth with Disabilities in Mainstream Secondary Education*, стр. 24.

¹⁷⁶ Лешоска, В., Илиќ, С., Котевска, Б., Башевска, М., Малески, Б., Малеска, Т., (2019) *Родово базирана дискриминација и работнички права во Северна Македонија*, стр. 82.

Жените се исто така главно вклучени во долготрајна нега на лица со попреченост. Услугите на долготрајна нега може да се дел од формална нега – дадена од професионални работнички и работници кои се платени за нивната работа, или неформална нега – онаа која ја даваат родителите, роднините и пријателите на лицата со попреченост. Во Македонија, од 60 929 корисници на социјална парична помош, 34086 лица користат паричен надоместок за туѓа нега (ДЗС). Со нивната неплатена работа, неформалните негувателки и негуватели го одржуваат системот за долготрајна нега, а давањето нега е главен елемент на нивниот личен идентитет, извор на нееднаквост, стигма и општествена исклученост. Во отсуство на сервиси и мерки за нега и помош, сите нивни потреби, планови и желби се поврзани со лицето за кое се грижат.¹⁷⁷

Во последниве неколку години, фокусот на системот за социјална заштита беше ставен врз социјалните услуги за ранливите групи, во домот и во заедницата. Беа спроведени неколку мерки, меѓу кои и воспоставување услуги за дневен и привремен престој, краткотрајна семејна грижа (за одмена), полуизградени куќи, домашна помош/нега и лична асистенција. Нивната цел беше заштитата подобро да се усогласи со потребите на корисниците - вклучително старите лица, лицата со попреченост, бездомниците, жртвите на семејно насилство, децата на улица и корисниците на дрога. Реформата во 2019 г., што започна со донесување на Законот за социјална заштита¹⁷⁸, Законот за социјална сигурност за старите лица¹⁷⁹ и измената на Законот за заштита на децата¹⁸⁰, ги насочи и ги прошири програмите за социјална помош¹⁸¹. Во јули 2020 г. Република Северна Македонија беше избрана и за членка на Комисијата за социјален развој на ООН за периодот 2020-2024.

Со измените на Законот за работни односи¹⁸² и според Законот за пензиско и инвалидско осигурување¹⁸³, се предвидува прекинување на договорите за работа со 64 години возраст, односно 62 години за жените, и најмалку 15 години пензиски стаж. Поради нерамноправната застапеност на пазарот на труд и родовиот јаз во платите, жените се поранливи и под ризик од сиромаштија и во периодот по работниот век. Тука е значајна интерсекцијата на жените во руралните средини кои, вршејќи неформални работи, најчесто не се приматели на земјоделска пензија, а преовладуваат како приматели на семејни пензии¹⁸⁴.

Главните стратешки документи на полето на социјалната заштита се Националната програма за развој на социјалната заштита 2011-2021 и Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010-2020. Главна стратешка

¹⁷⁷ Котевска, Б., Анчевска, Е., Кацарска, С. (2016) *Уметноста на преживувањето: Интерсекциски нееднаквости во социјалната заштита во Македонија – Резултати од емпириско истражување*, ЕПИ Скопје.

¹⁷⁸ „Службен весник на РСМ“ бр. 104/2019.

¹⁷⁹ „Службен весник на РСМ“ бр. 104/2019.

¹⁸⁰ „Службен весник на РСМ“ бр. 104/2019.

¹⁸¹ ДНП 2020, стр. 21-22.

¹⁸² „Службен весник на РСМ“ бр. 90/2020.

¹⁸³ „Службен весник на РСМ“ бр. 98/12, 166/12, 15/13, 170/13, 43/14, 44/14, 97/14, 113/14, 160/14, 188/14, 20/15, 61/15, 97/15, 129/15, 147/15, 154/15, 173/15, 217/15, 27/16, 120/16, 132/16, 35/18, 220/18 и 245/18.

¹⁸⁴ Туна, Е., Петровска-Митревска, Б. (2017) *Повеќедимензионална анализа на сиромаштијата во Република Македонија*, Скопје: Федерација на фармерите на Република Македонија, стр. 14.

цел е намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост преку подобро користење на расположливите човечки и материјални ресурси, подобрување на условите за живот, за работа и на општествените улови на сите граѓани, системско и институционално содејство во функција на побрз развој, повисок стандард и поквалитетно живеење, во 14 стратешки подрачја. Специфична стратешка цел на подрачјето „Еднакви можности помеѓу мажите и жените“ е унапредување на положбата на жената и намалување на степенот на сиромаштија и ризикот од социјална исклученост.

Главни предизвици:

- Недоволна поддршка за жени од маргинализирани заедници и жени кои подлежат на повеќекратна и интерсекциска дискриминација;
- Недоволна покриеност со социјални услуги во руралните средини;
- Исклученост од општествените текови на жените од ранливите категории;
- Жените се поранливи во кризни состојби;
- Голем број жени вршат неплатена работа со давање нега и користат паричен надоместок за туѓа нега;
- Поголема ранливост на жените и по завршување на работниот век.

9. Пристап до правда

Законот за бесплатна правна помош¹⁸⁵ гарантира првостепена и второстепена правна помош за граѓаните кои немаат доволно средства. Бесплатна правна помош се одобрува во сите судови и административни постапки. Жените жртви на родово базирано и семејно насилство се опфатени во овој закон, но не се издвоени како посебна категорија. Иако законот предвидува пристап до бесплатна правна помош за баратели на азил и лица без државјанство, сепак механизмот не е функционален за овие групи лица поради тоа што тие се главно без документи, што дополнително го отежнува пристапот до услуги. Пристапот до правда сè уште е предизвик за маргинализираните групи, како што се Ромите, ЛГБТИ, сексуалните работници и корисниците на дрога.

За да се обезбеди поефикасна имплементација на Законот за бесплатна правна помош треба да се обезбедат поголеми и зајакнати капацитети за негово спроведување и промовирање во рамки на Министерството за правда, особено затоа што овој закон е императив за заштитата на маргинализираните групи со ограничен пристап до правда. Исто така, потребно е водење на родово разделена статистика во системот за бесплатна правна помош, за да се олесни следењето и проценката на успешноста на БПП. Дополнително, потребна е сензибилизација на сите чинители во системот за правда кои доаѓаат во контакт со лица од ранливи категории за опасноста од ревиктимизација, дискриминација и нееднаков третман.

¹⁸⁵ „Службен весник на РСМ“ бр. 101/2019.

Околу 3-4 % од вкупниот број затвореници во казнено-поправните домови во Северна Македонија се жени и сите се во КПД Идризово каде единствено има женско одделение. Најголем проблем за жените затворенички е тоа што немаат соодветен пристап до здравствена заштита и услуги, како ни постојан пристап до гинеколошки услуги¹⁸⁶. Во КПД Идризово има еден доктор, кој за да го посетат жените мора прво писмено да побараат преглед, а потоа да поминат низ машкото одделение за да одат на докторска посета¹⁸⁷.

Во однос на слободни активности и работен ангажман, тие најчесто се вклучени во вокациски активности како шиене и фризерски услуги, како и ангажман во кујната и пералната¹⁸⁸. Со оглед на тоа што околу 70 % од затвореничките се функционално неписмени, очигледна е потребата од образование и насочени обуки за професии кои не се стереотипно женски, а истовремено се барани на пазарот на труд¹⁸⁹. Управата за извршување на санкции и МОН, во партнерство со ООН, поддржаа вклучување на стручно образование во казнено-поправните установи. Стручната обука е обезбедена на околу 170 затвореници, од кои 40 жени¹⁹⁰. Потребна е структурна заложба за овозможување ресоцијализација и полесно враќање во општеството на жените кои отслужувале затворска казна, наспроти нивна маргинализација и исклучување од средината.

Главни предизвици се:

- Пристапот до правда сè уште е предизвик за маргинализираните групи, како што се Ромите, ЛГБТИ, барателите на азил, мигрантите, лицата без државјанство, сексуалните работници и корисниците на дрога;
- Чинителите во системот за правда не се доволно сензибилизирани околу концептите на ревиктимизација и дискриминација;
- Жените затворенички немаат соодветен пристап до здравствена заштита и услуги, како ни постојан пристап до гинеколошки услуги;
- Нема образовни и вокациски програми кои ќе помогнат за полесна и поефикасна реинтеграција на жените затворенички во општеството.

10. Спорт

Во однос на родовата рамноправност и еднакви можности на жените и мажите во спортот, постои недостаток на истражувања и анализи на моменталната состојба. И покрај важноста на спортот и слободните активности за добросостојбата на сите граѓани, а особено на девојките и жените, оваа област досега беше занемарувана и речиси воопшто немаше активности за унапредување на состојбата со родовата

¹⁸⁶ Дел од интерните извештаи на Мисијата на ОБСЕ во Скопје, 2019 г., стр. 9-12.

¹⁸⁷ Ibid.

¹⁸⁸ Хелсиншки комитет за човекови права (2019) *Извештај за состојбата и условите во казнено-поправните установи во Република Северна Македонија*, стр. 15-16.

¹⁸⁹ Ibid.

¹⁹⁰ ДНП 2020, стр. 61.

еднаквост, а спортот беше главно сметан за физичка активност, вештина и способност на машкиот пол.

Системот на спортот е комплексен и сеопфатен бидејќи одржувањето на натпреварите и организацијата на истите во сите национални спортски федерации е со голем број на учесници спортисти и спортистки, тренери, спортски лекари, судии, спортски работници и други. Паралелно со одржувањето на националниот систем на натпревари, се одржуваат и меѓународни натпревари утврдени во годишните календари на меѓународните спортски асоцијации.

Според Индексот на родова еднаквост¹⁹¹ за 2015 г., бројот на жени на раководни позиции во националните спортски федерации е најнизок од сите останати општествени сфери. Во поддоменот „Општествена моќ“ најголемиот родов јаз е кај индикаторот што го мери учеството на жените и мажите во управните органи и тела на националните спортски федерации, односно во Северна Македонија само 8,9 % жени наспроти 91,1 % мажи се членови на управни органи во истите.

Според некои истражувања, голем дел од младите во Северна Македонија (50 %) на возраст од 15-29 години не спортуваат и не практикуваат каква било физичка активност. Од оние што спортуваат и практикуваат физичка активност, многу е помал бројот на девојки (36 %) од момчиња (63,4 %)¹⁹². Дополнително, многу честа практика во општините е делот од општинските буџети наменет за спорт и рекреација целосно да се доделува на клубови вклучени во системот на натпреварувања во машка конкуренција, а и спортските објекти кои се градат се најчесто за спортови што ги практикуваат во најголем дел мажите и им недостасуваат елементи кои би ги направиле достапни за жени и девојки, како што се соодветна осветленост, безбедност, приватност и слично.

Во својата стратешка определба и програмски цели и активности, Агенцијата за млади и спорт обезбеди неколку подзаконски акти преку кои се решаваат одредени статусни прашања на спортистите, нивно стимулирање за бавење со спортска активност, со цел стекнување статус и ранг преку вреднување на нивните спортски остварувања. Од 2008 г., АМС доделува стипендии за остварени спортски резултати во олимписки и параолимписки, односно неолимписки и непараолимписки спортови, на млади талентирани спортисти до 20 годишна возраст (проект „500 стипендии за талентирани млади спортисти“). Предлог листа за доделување на овие стипендии носи соодветната национална спортска федерација. Секоја година бројот на девојчињата вклучени во овој проект се зголемува, но не драстично, бидејќи одредени спортови сè уште го носат приматот на „машки“ спортови.

Од 2020 г. има подобрувања на нашата домашна спортска цена во однос на вклучувањето на девојчињата и жените во спортот. Во АМС беа регистрирани 4 женски фудбалски клубови, а во натпреварувачката година 2020-2021 во Фудбалската федерација на Македонија се регистрирани вкупно 1505 девојчиња кои се занимаваат

¹⁹¹ Башевска, М. (2019) *Индекс на родова еднаквост во Северна Македонија: мерење на родовата еднаквост*, Скопје: UNDP-UN Women, стр. 25.

¹⁹² Институт за социолошки и политичко-правни истражувања, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ (2014) *Извештај: Младинските трендови во Република Македонија*, стр. 35.

со фудбалска игра. Исто така, по долгогодишно отсуство на национален одбојкарски женски тим, Одбојкарската федерација на Македонија, преку неколку одбојкарски школи и стручен тим од мажи и жени тренери, формира состав на национален тим во младинска конкуренција до 19 години.

Моменталната состојба укажува дека е потребно обезбедување механизми за поттикнување и мотивирање на спортските клубови со цел зголемување на застапеноста на жените на раководни позиции во спортот, зајакнување на капацитетите на националните спортски федерации за родово-сензитивни политики и родово-одговорен буџет, еднаков пристап и учество на жени во сите спортови, зголемување на бројот на жени тренери, зголемена финансиска поддршка на централно и локално ниво за спортски клубови во женска конкуренција, вклучување на поголем број спортистки во спортските клубови преку соодветна селекција, елиминација на родови стереотипи во спортот, подигнување на свеста за родово базирано насилство врз жени во спортот и негување нулта толеранција за сексизам и сексистички говор на омраза за време на културни и спортски настани.

Главни предизвици за родовата еднаквост во спортот за следниот период се:

- Многу низок процент на жени на позиции на донесување одлуки во органите и телата на управување во спортските клубови и националните спортски федерации;
- Голем дел од младите не спортуваат, а девојчињата помалку спортуваат од момчињата;
- Општините главно поддржуваат клубови во машка конкуренција;
- Спортот главно се гледа како „машки“ домен;
- Мал број на жени-тренери;
- Нема воспоставени мерки за поддршка за жените-спортистки да продолжат со спорт по мајчинството;
- Широко застапен сексизам и родово базирано насилство врз жените во спортот.

11. Култура

Национална стратегија за развој на културата е донесена за периодот 2018-2022 година. Во стратегијата нема интегриран родов аспект и родовата еднаквост во културата не е земена предвид. Она што и во самата стратегија се воочува како слабост е недостатокот од соодветни показатели, анализи, истражувања, пресметки и процени на влијанието на културната политика, како и нетранспарентност во распределбата на буџетот на МК. Недостатокот од анализи и истражувања поврзани со родот и културата во земјава го оневозможува деталното претставување и анализа на реалната состојба.

Според последните информации во однос на вработените во областа на културата, во 2021 г., од буџетот на МК се финансираат 65 национални установи од областа на културата, во кои се вработени 2955 лица, од кои 48 % жени и 52 % мажи. Во однос на раководството, жени директорки се 24, а мажи 41 (процентуално 37,5 % наспроти 62,5

%). Во управните одбори на националните установи 20 жени се Претседателки, односно 30 %. Вкупниот број на членови во Управните одбори е 325, од кои 123 жени и 181 маж.

Во буџетот¹⁹³ на Министерството за култура за 2019 г., родовиот аспект е вклучен, меѓу останатото, во категоријата „Интердисциплинарни проекти“, каде се финансираат проекти од независниот културен сектор, надвор од културните институции, во чии рамки биле поддржани 105 проекти, од кои 9 проекти на жени носителки како физички лица и 8 како правни лица. Овие проекти биле финансирани со околу 10 % од вкупниот буџет за оваа категорија (3.305.000,00 денари од вкупно 32.595.000,00 денари). Ниту еден од овие проекти нема експлицитно фокус на родовата еднаквост и улогата на жената во културата. Во истата програма, во 2020 г., одобрени се 46.610.000,00 денари за вкупно одобрени 115 проекти. Од нив, во 26 проекти носителки се жени, 3 физички и 23 правни лица, а одобрениот буџет за нив е 9.620.000,00 денари (околу 20 %). Осум проекти имаат содржина која целосно или делумно ги третира родовите прашања со вкупен буџет од 4.400.000,00 денари.

Од програмските сегменти на националните културни установи кои во 2019 г. се поддржани преку програмата на Одделението за музејска дејност и заштита на нематеријалните добра, Секторот за заштита на културното наследство и Одделението за визуелни уметности, архитектура и дизајн, мал е бројот на проекти кои се насочени кон афирмација на родовата еднаквост и промовирање на улогата на жените во општеството. Во рамки на оваа програма¹⁹⁴, издвоени се две национални установи кои организирале настани на полето на родовата еднаквост. НУ Музејот на македонската борба организирал изложба насловена „Жената борец за слобода и македонска државност“ и Меѓународна ревија на традиционални носии. НУ Музеј на современа уметност – Скопје реализирал изложба „Родови перцепции“ каде биле претставени 39 современи уметнички дела од 25 жени од Велика Британија и Северна Македонија, со поддршка од Британскиот совет во Скопје (поддршка од 421.075,00 денари и 210.000,00 денари од МК), потоа во рамки на Скопје прајд викенд, во организација на Коалиција Маргини, бил одржан перформанс на Рон Ејти „Акефално чудовиште“, а родовиот аспект бил застапен и во двата настани на филмска програма „Што е тоа филм?“ и „Југословенски експеримент(и)“.

Во периодот од 2008 до 2016 г. беа објавени преводи на стотици дела во рамки на неколку едиции кои финансиски беа поддржани од МК и МОН¹⁹⁵. Најмасовната едиција беше „Свезди на светската книжевност“, која се објавуваше од 2012 до 2016 г. и која брои 560 тома. Она што е забележително за оваа едиција, а е пракса во целокупното издаваштво, е дека меѓу уредниците на едицијата нема ниту една жена, доминантни се машките автори (85 %), мажите се доминантни како автори на поговори (57 %), додека жените доминираат во преведувачите (67 %)¹⁹⁶. Со тоа, мажите се доминантни во улогите кои имаат поголем авторитет и се подобро платени, додека жените се доминантни на позиции кои се помалку платени¹⁹⁷. Во програмата на МК за 2020 г., од

¹⁹³ Министерство за култура, Извештај за родово одговорно буџетирање 2019.

¹⁹⁴ *ibid.*

¹⁹⁵ http://www.1000knigi.mon.gov.mk/katalog_za_sajt.pdf

¹⁹⁶ Бужаровска, Р. (2020) Англофоните наслови во едицијата Свезди на светската книжевност, *Journal of Contemporary Philology*, 3 (2), стр. 133–156.

¹⁹⁷ *Ibid.*

856 финансирани изданија, 250 се од жени-авторки, што е околу 30 % од вкупниот број поддржани книги/изданија. Во однос на електронските изданија, од 28 поддржани 8 се издвоени како проекти кои се управувани од жени или обработуваат родови теми.

Културата е особено важна во градењето на гледиштата, промената на свеста и однесувањето на сите граѓани. Затоа, вклучувањето на родовата перспектива во сите аспекти на културата е од круцијално значење. За зголемување на учеството на жените во културата и нивно соодветно вреднување, потребно е зголемување на финансиската поддршка за проекти водени од жени, особено проекти кои се фокусираат на родовите идентитети и родовата еднаквост, зголемен фокус на промоција и поддршка на културни настани со фокус на родот, како и поддршка и промоција на жени-авторки во литературата и уметноста. За креирање на соодветни мерки и практики, од основно значење е собирањето релевантни податоци и нивна анализа. Во таа насока, МК, во 2020 г., како активна мерка во конкурсните формулари по дејностите кои се финансираат со Годишните конкурси за финансирање проекти од национален интерес во културата¹⁹⁸, вовеле графа со која се собираат информации за полот на подносителот и учесниците во проектот.

Главни предизвици за унапредување на родовата еднаквост на полето на културата за следниот период се:

- Недоволно информации и анализи за родовата еднаквост во културата;
- Родовата еднаквост е маргинализирано прашање во финансирањето и поддршката на проекти;
- Во издаваштвото не се обрнува внимание на родовата застапеност.

12. Медиуми

Во Република Северна Македонија, на крајот на 2019 г. активни биле вкупно 120 радиодифузери, односно 48 телевизии и 72 радиостаници. Според податоците на Агенцијата за аудио и аудиовизуелни услуги¹⁹⁹, жените во аудиовизуелната медиумска индустрија ретко се јавуваат како сопственици. Во 2019 г., од вкупно 48 ТВ станици, 3 биле во директна сопственост на жени, 28 биле во директна сопственост на мажи, а таквата состојба не била ништо поразлична ни во 2018 и 2017 година. Од 72 радио станици, 43 биле 100 % сопственост на мажи, а 22 во сопственост на жени. Во 2018 г., како медиумски работници имало 1104 жени и 1646 мажи. Од нив, управителки и директорки биле 32, а управители и директори двојно повеќе – 74. Наспроти овие бројки, жените доминираат во новинарската професија, со 540 новинарки и 374 новинари во нашите медиуми во 2018 г.

¹⁹⁸ <http://kultura.gov.mk/godisni-konkursi-za-finansiranje-proekti-od-nacionalen-interes-po-oddeleni-dejnosti-i-oblasti-od-kulturata-za-2021-godina/>

¹⁹⁹ Трајкова, М. (2020) *Родот во телевизиите и радијата: Кој ги носи одлуките, а кој ги спроведува? – со споредбени показатели*, АВМУ.



Графикон 7. Жени во медиуми. Извор: ААВМУ

Според истражувањата на ААВМУ²⁰⁰, во нашите медиуми дури и темите кои се поврзани со родовите прашања не се обработуваат од родова перспектива. Прилозите кои се однесуваат на приватната сфера, обичаите, домот и семејството, не се обработуваат низ призмата на родот ниту пак се отвораат прашања за родовите улоги во општеството, туку жените традиционално се идентификуваат со домот и семејството. Со овој пристап се продлабочуваат веќе постоечките стереотипи и предрасуди поврзани со позиционирањето на жените во домот. Исто така, бројот на соговорници во прилозите на вестите и информативните емисии е драстично поголем од бројот на соговорнички. Минимално е присуството на теми кои може да се третираат од родов аспект, а и кога има можност за претставување на позитивни примери за жени, тие се избегнуваат²⁰¹.

Во однос на претставувањето на родовите различности во медиумските содржини, на испитаниците во истражувањето на ААВМУ²⁰² најмногу им пречеле сцени во кои двајца мажи се бакнуваат и во кои двајца мажи се интимни (77 % и 76 %, соодветно), сцени во кои две жени се бакнуваат и интимни сцени со две жени (71 % и 56 %, соодветно), а најмалку им пречело кога маж и жена се држат за рака, се бакнуваат или се интимни (82 %, 73 % и 47 %, соодветно). Од оние на кои им пречат сцени со машки хомосексуални двојки, најголемиот број се мажи, додека сцени со женски хомосексуални двојки најмногу им пречат на жени, а најголемиот процент негативни ставови кон ЛГБТИ лицата се јавува кај испитаниците од 20-24 годишна возраст.

Во однос на новите онлајн медиуми и родот, не постојат посеопфатни анализи и истражувања. Во Северна Македонија, телевизијата сè уште најмногу се користи за следење различни содржини, но интернетот ја надмина телевизијата кај младата популација, со тоа што помладата публика сака да минува многу време на социјалните мрежи (83 %), да комуницира преку различни апликации за разговор („чет“) (84 %), како и да се информира од различни извори на интернет (52 %)²⁰³. Дигиталните комуникациски технологии и интернетот во последнава деценија драматично ги

²⁰⁰ ААВМУ (2017) *Збирка годишни истражувања за третманот на родовите прашања и за начинот на претставување на жените и мажите на националните ТВ станици (2012-2016) - со споредбени показатели.*

²⁰¹ ААВМУ (2018) *Родот во телевизиските програми 2017*, стр. 21-22.

²⁰² ААВМУ (2017) *Истражување за мислењето на публиката во Република Македонија*, стр. 74-79.

²⁰³ Трлевска, С., Митревски, Ѓ., Мицевски, И. (2020) *Студија: Утврдување на влијанието на новите медиуми врз формирањето на јавното мислење и врз работењето на традиционалните медиуми*, Институт за истражување на општествениот развој РЕСИС Скопје, стр. 40.

променија навиките на публиката во користењето на медиумските содржини. Регулацијата на овие нови медиуми е сè уште „жешко“ прашање во светски рамки, како и кај нас.

Законот за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги (2018) пропишува еднаква застапеност на жените во телата за носење медиумски одлуки и забранува креирање и емитување на програми со дискриминаторска содржина, меѓу другото, врз основа на пол и сексуална ориентација. Според чл. 17 од ЗЕМЖМ, ААВМУ подготвува годишни анализи за застапеноста на жените и мажите во програмските концепти и содржини на медиумите. ААВМУ, како регулаторно тело, редовно прави и други анализи кои се однесуваат на родовата еднаквост во медиумите. Една од целите во Стратегијата на ААВМУ 2019-2023 е „Зголемување на свесноста за третманот на родовите прашања во медиумите“, при што се вели дека прашањето за родот во медиумите е на маргините на јавниот дискурс иако постојат значителни докази дека има недоволна застапеност на родовите прашања во медиумите, ниско ниво на свесност кај медиумските професионалци за родот, како и значајна родова асиметрија во прикажувањето и претставувањето на жените и мажите во програмите и во нивната застапеност во работната сила во медиумите. ААВМУ поднесува и жалби до Комисијата за заштита од дискриминација во случаи кога се идентификуваат дискриминаторски содржини во медиумите кои се однесуваат на портретирање на жените и девојките (во 2017 г. биле поднесени две жалби).

ААВМУ во 2019 г. усвои Регулаторна стратегија за развој на аудио и аудиовизуелната дејност за периодот 2019-2023 година. Стратегијата е насочена, меѓу другото, кон плурализам на медиумската сопственост и нејзина целосна транспарентност, заштита на човековите права и слободи во медиумските содржини и понатамошен развој на медиумската писменост. Зголемување на свесноста за третманот на родовите прашања во медиумите е посебна ставка во Стратегијата, нагласувајќи дека ААВМУ е регулаторно тело и како такво, нема ингеренции да се меша во уредувачката политика на медиумите, но ќе продолжи да им ја посочува обврската за обезбедување рамноправност во медиумската сфера на медиумските работници и сопственици.

Потребно е воспоставување на рамка за зголемување на учеството на жените во структурите на донесување одлуки во медиумите, подигнување на свеста и едукација на медиумските работници за внесување на родова перспектива при обработка на различни теми, како и зголемување на застапеноста на жените во информативните емисии, во позиции на авторитет. Исто така, потребна е едукација и подигнување на свеста кај младите за содржините кои се достапни на новите медиуми.

Главни предизвици за родовата еднаквост во медиумската сфера за следниот период:

- Мала застапеност на жени на позиции на донесување одлуки во медиумите;
- Мала застапеност на програми поврзани со родовите прашања, како и програми кои обработуваат теми од родова перспектива;
- Ниска застапеност на жени соговорнички во програмите – позитивни примери;
- Содржини на интернет портали со дискриминаторски содржини кои не се санкционираат соодветно;
- Нема никакви програми / едукација за онлајн медиуми насочени кон младите.

13. Родово базирано насилство

Насилството врз жените и натаму е честа појава во Северна Македонија. Скоро половина (45 %) од жените доживеале некаква форма на насилство од страна на интимен партнер (физичко, сексуално и/или психолошко) од 15-годишна возраст, додека скоро секоја трета жена (30 %) доживеала сексуално вознемирување²⁰⁴. Последните податоци покажуваат дека 82 % од жртвите на семејно насилство се жени. Според истражувањето на ОБСЕ²⁰⁵, распространетоста на насилството врз жените во земјава е значително пониско од земјите на ЕУ, што укажува на постоењето на страв и срам од пријавување и недоверба во институциите, но загрижува фактот што три пати повеќе жени сметаат дека домашното насилство е приватна работа што треба да остане во семејството, во споредба со жените ширум ЕУ, а значителен број жени сметаат дека некое „помало“ насилство е нормално однесување. Овие ставови се поизразени кај жените кои зборувале албански јазик, од кои 67 % сметале дека домашното насилство е приватна работа. Понатаму, во однос на перцепциите за насилството, постои значителна бројка на жени (37 %) кои сметаат дека жената треба да му се покори на сопругот, дури и ако таа не се согласува, а слична бројка (32 %) сметаат дека е важно мажот да ѝ покаже на својата партнерка кој е главен²⁰⁶. Исто така, 30 % од испитаничките покажале сомневање во исказите на другите жени кои пријавиле малтретирање или насилство²⁰⁷. Ваквите размислувања се пошироко распространети во руралните средини укажувајќи на постоење на длабоко вкоренети стереотипи и предрасуди, особено во помалите места и кај маргинализираните заедници²⁰⁸. 14,5 % од жените од руралните средини на возраст од 15-49 години оправдуваат мажот да ја тепа жената доколку таа ги запостави децата, наспроти 4,5 % од урбаните средини, 7,3 % од жените во руралните средини сметаат дека е оправдано мажот да ја истепа жената ако таа се расправа со него, наспроти 2 % од урбаните средини и 6,7 % од жените во руралните средини оправдуваат мажот да ја истепа жената ако таа излезе без да му каже, наспроти 1,5 % од урбаните средини²⁰⁹.

Во 2019 г., бројот на новорегистрирани случаи на домашно насилство достигна 1 554 жртви, од кои 1 134 жени, 247 мажи и 173 деца. Во текот на кризата со пандемијата на Ковид-19, ситуацијата со домашното насилство значително се влоши поради мерките кои налагаа постојано присуство во домот. Во април и мај 2020 г., кога државата имаше воведено најстроги мерки со забрана за движење, во рок од две недели беа убиени 2 жени. Во периодот април-мај 2020 г. пријавите за семејно насилство се зголемиле за 44,6 % споредено со истиот период претходната година, со 373 поплаки за семејно

²⁰⁴ ОБСЕ (2019) *Истражување спроведено од ОБСЕ за насилството врз жените во Северна Македонија, Благосостојбата и безбедноста на жените, Северна Македонија: Извештај од резултатите*, стр. 21.

²⁰⁵ Ibid., стр. 13.

²⁰⁶ Ibid., стр. 14.

²⁰⁷ Ibid., стр. 16.

²⁰⁸ Ibid., стр. 71.

²⁰⁹ State Statistical Office and UNICEF (2020) *2018-2019 North Macedonia Multiple Indicator Cluster Survey and 2018-2019 North Macedonia Roma Settlements Multiple Indicator Cluster Survey, Survey Findings Report*, стр. 251.

насилство и поднесени пријави за 85 кривични дела поврзани со семејно насилство²¹⁰. До септември 2020 г. имаше 3 фемциди (убиства на жени) чии извршители биле партнери на жртвите. Последниот случај на убиство покажа и неефикасност на работата на институциите, поради тоа што пред да се случи убиството семејното насилство било пријавено до институциите²¹¹.

Владата во 2018 г. покажа силна политичка волја да ги елиминира сите форми на насилство врз жените со ратификацијата на Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство (Истанбулска конвенција) и усвојувањето на Акцискиот план за спроведување на Конвенцијата 2018-2023. Во 2019 г., МТСП склучи четири договори со ГО избрани преку јавен повик за финансирање и испорака на специјализирани услуги за жртви на семејно насилство. Во 2019 г. во Скопје беше отворен кризен центар за жртви на силување, а во болниците во Тетово, Скопје и Куманово беа воспоставени три центри за упатување на жртви на силување. Во земјата функционираат четири државни шелтер-центри (засолништа) кои обезбедуваат сместување до шест месеци и два кризни центри раководени од ГО. Овие капацитети не ја покриваат целата земја и постои потреба од отворање на нови засолништа, особено во руралните средини, со цел усогласување со стандардите на ИК. Постојат три национални СОС линии за помош и советување на жртви на насилство, од кои една е бесплатна. Во текот на кризата со Ковид-19 беше отворена уште една линија за помош и поддршка, а мобилната бесплатна линија почна да функционира и на апликации за допишување на мобилен телефон. Во 2020 г. беше промовирана и мобилната апликација за пријавување насилство „Биди безбедна“ достапна на македонски, албански и ромски јазик²¹².

Како што е напоменато и погоре, во делот Образование и наука и делот Социјална заштита, предвремените бракови сè уште претставуваат предизвик, особено во случај на неформални заедници и во ромската популација. Во насока на сузбивање на оваа појава, раниот брак беше вклучен во Кривичниот законик. Останува задачата за негово спроведување и усогласување со Законот за семејство.

Во согласност со насоките од Акцискиот план за спроведување на Истанбулската конвенција, се донесе нов Закон за спречување и заштита од насилство врз жените и семејно насилство²¹³ со кој ќе се овозможи сеопфатен интегриран мултидисциплинарен пристап во справувањето со родово базираното насилство, во согласност со меѓународните стандарди. Со овој закон се уредува постапувањето на институциите со должно внимание при заштитата на жените од сите форми на РБН; меѓусебната координација на институциите и организациите; мерките за превенција на РБН; како и собирањето на податоци за РБН врз жените, вклучувајќи го и семејното насилство. Во 2021 г. се планира ДСЗ да спроведе статистичка анализа за родово базирано насилство на територијата на целата земја. Ваква анализа треба да се спроведува на секои 4-5

²¹⁰ <https://www.pravdiko.mk/chulev-prijavite-za-semejno-nasilstvo-za-april-maj-zgolemeni-44-6-otsto-za-razlika-od-lani/>

²¹¹ Платформа за родова еднаквост, Реакција: Ненавремената реакција на полицијата може да резултира во фемцид, <https://bit.ly/2M5eS1W>

²¹² https://www.mtsp.gov.mk/media-centar-ns_article-bidi-bezbedna.nsp

²¹³ „Службен весник на РСМ“ бр. 24/2021.

години. Исто така, ДСЗ подготвува индикатори за родово базирано насилство врз основа на ЦОР од Агендата 2030.

Со цел спречување на родово базирано вознемирување на работното место, во согласност со Законот за заштита од вознемирување на работното место (2013), Министерството за информатичко општество и администрација (МИОА), во соработка со МТСП, разви модули за родова еднаквост за вработените во државната администрација со цел, меѓу другото, да се спречи родово базирано вознемирување од каков било тип. Секој вработен во администрацијата е должен да ја заврши е-обуката за родова еднаквост.

Проблем кој имаше ескалација во текот на 2020 и почетокот на 2021 г. беше сексуалното вознемирување на интернет, што го истакна недостатокот на соодветни законски решенија за овој тип вознемирување и вид на РБН во нашето законодавство. Случајот „Јавна соба“, во кој се креираа онлајн групи со илјадници членови на енкриптирани мобилни апликации за споделување приватни фотографии и лични податоци на девојки и жени и нивно последователно сексуално вознемирување, ја одбележа годината во која нашето целокупно општествено живеење се премести на интернет. Останува потребата овој тип на вознемирување и родово базирано насилство да се регулира со Кривичниот законик, во согласност со меѓународните стандарди и во насока на заштита на девојките и жените од овој тип вознемирување и деградирачко однесување²¹⁴.

13.1 Стереотипи и сексизам

Сексизмот и сексистичкото однесување се поврзани со насилството врз жените и девојките, при што делата на „секојдневен“ сексизам се дел од континуитетот на насилство создавајќи атмосфера на заплашување, страв, дискриминација, исклученост и несигурност со што се ограничуваат можностите и слободата на жените и девојките. Родовите стереотипи и предрасуди ги обликуваат нормите, однесувањето и очекувањата на мажите и момчињата, што доведува до сексистички акти²¹⁵. За постигнување целосна родова еднаквост и ефикасна превенција на родово базирано насилство, потребна е интегрирана акција за сузбивање на стереотипите, предрасудите и сексистичките убедувања и однесувања.

И покрај големиот напредок во интеграцијата на родовите прашања во законската регулатива и мерките и програмите кои ги промовираат еднаквите можности за жените и мажите, нивната имплементација е сè уште отежната поради ниската свест за прашањата поврзани со родовата еднаквост, родовите предрасуди, родовите стереотипи, како и ограничувачкиот начин на размислување, ставовите, вредностите, верувањата и перцепциите, со што процесот на менување на ставовите, однесувањата

²¹⁴ <https://vlada.mk/node/24131>

²¹⁵ Совет на Европа, Препорака CM / Rec (2019) 1 „Спречување и борба против сексизмот“, усвоена од страна на Комитетот на министри на Советот на Европа, 27 март 2019 г.

и родовите стереотипи во полза на родовата еднаквост претставува долгорочен, но напор од суштинско значење²¹⁶.

Повеќе анализи и истражувања последниве години покажаа дека во земјава сè уште доминираат стереотипните традиционални верувања за местото и улогата на жените и мажите во домот и општеството, кои претставуваат пречка за напредокот на жените во речиси сите сфери од приватниот и јавниот живот. Мажите сè уште се сметаат за доминантни во домот и во јавниот живот, додека жените се очекува да му се покорат на мажот и да се посветат пред сè на домаќинството²¹⁷.

Стереотипизирањето и сексизмот се тесно поврзани со родово базираното насилство и дискриминацијата во сите сфери на живеењето. Покрај „традиционалните“ форми на родово базирано насилство и сексуално вознемирување, во последно време сè поистакнато е масовното ширење на сексизам и насилство на интернет, меѓу младите, како и во другите јавни простори. Преземање на мерки за „промовирање промени во општествените и културните шаблони на однесување на жените и мажите, со цел искоренување на предрасудите, обичаите, традициите и сите други практики кои се засноваат врз идејата за инфериорност на жените или врз стереотипните улоги за жените и мажите“ е исто така наведено во чл. 12 т. 1 од Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство (Истанбулска конвенција).

Спречувањето и борбата против сексизмот е во центарот на работата на Советот на Европа²¹⁸, согледувајќи го негативното влијание од родовите стереотипи не само врз девојчињата и жените, туку и врз момчињата и мажите. Препораките од СЕ за борба против сексизмот се: собирање податоци за сексизам, родови стереотипи и дискриминација базирана на пол, идентификација и промоција на добри практики за искоренување на родовите стереотипи во образованието, пазарот на труд, семејниот живот, имплементација на препораките од Конференцијата во Хелсинки за „Борба против родовите стереотипи во и преку едукација“²¹⁹, имплементација на препораките од Конференцијата во Амстердам за „Медиумите и сликата за жените“²²⁰, работење за искоренување на стереотипите за жените од маргинализираните заедници (Ромки, жени со попреченост, жени мигрантки и тн.), како и поттикнување на мажите да се борат против стереотипите. Европската комисија²²¹ посебно ја истакнува важноста на раната едукација на полето на превенција на насилството и градењето здрави врски, како и потребата од зајакнување на мерките за спречување на сексуално вознемирување на работното место, според Конвенцијата на Меѓународната организација на трудот за

²¹⁶ Извештај на Владата на Република Северна Македонија за примената на Пекиншката Декларација и Платформата за Акција (1995) и резултатите од Втората посебна седница на Генералното Собрание на ОН (2000) - Пекинг +25, стр. 13.

²¹⁷ UN Women (2018) *Public Perceptions of Gender Equality and Violence against Women*, Infosheet, стр. 5.

²¹⁸ Прва стратешка цел од Стратегијата за родово еднаквост на Советот на Европа 2018-2023 е „Превенција и борба против родовите стереотипи и сексизмот“, дополнително зајакната со Препораката CM/Rec (2019) 1 за „Спречување и борба против сексизмот“.

²¹⁹ <https://www.coe.int/en/web/genderequality/-combating-gender-stereotypes-in-and-through-education->

²²⁰ <https://www.coe.int/en/web/genderequality/amsterdam-4-5-july-2013>

²²¹ Прва стратешка цел на Стратегијата за родово еднаквост на Европската комисија 2020-2025 е „Да бидеме слободни од насилство и стереотипи“ (Being free from violence and stereotypes)

борба против насилство и вознемирување во работата²²². Исто така, се истакнува потребата од мерки против насилството и вознемирувањето на интернет, како пречка за учество на жените во јавниот живот.

13.2 Трговија со луѓе

Жртвите на трговија со луѓе во Северна Македонија потекнуваат од земјава и од странство, претежно од Источна Европа, и се главно жени и девојки кои се експлоатираат за сексуална работа и работа во ресторани, барови и ноќни клубови²²³. Децата, особено децата од ромска националност, подлежат на присилна работа, питачење и сексуална експлоатација преку присилни бракови. Мигрантите кои поминуваат низ земјата, исто така, се ранлива категорија, особено жените и непридружуваните малолетници²²⁴.

Според Извештајот за трговија со луѓе на американскиот Стејт департамент²²⁵, Северна Македонија е во групата држави на Ниво 2 (TIER 2), на кое се наоѓа од 2016 г. кога падна од Ниво 1. Се препознава напредокот кој државата го направи последниве години, но остануваат проблемите со капацитетите на структурите кои работат на овој проблем, односно недостатокот од значајни ресурси, финансии и персонал во полициските тимови и обвинителството за успешно справување со сите случаи на трговија со луѓе, недоволните капацитети за сместување и заштита на жртвите, тешкотиите во идентификувањето на жртвите, како и можноста од постоење корупција.

Во однос на постигнатиот напредок, во 2018 г., беше склучен Меморандум за разбирање помеѓу МВР и МТСП со цел да се зајакне соработката во идентификацијата на ранливите категории луѓе, вклучително жртвите на трговија со луѓе. Беа формирани пет мобилни тима составени од социјални работници, полициски службеници и членови од граѓанскиот сектор, со што се зајакна идентификацијата, упатувањето и помошта на жртвите и потенцијалните жртви на трговија со луѓе. Како резултат на тоа, се зголеми бројот на идентификувани жртви и потенцијални жртви на трговија со луѓе. Исто така, Владата формираше и работна група, составена од претставници од Министерството за внатрешни работи и Јавното обвинителство, за борба против трговија со луѓе и криумчарење мигранти. Националниот механизам за упатување на жртви на трговија со луѓе во рамки на МТСП работи на спречување на трговија со луѓе и заштита на жртвите, во контекст на Националната стратегија и акцискиот план за борба против трговија со луѓе и илегална миграција 2017-2020.

Со цел усогласување на правната рамка со законодавството на ЕУ, се воведо принцип на неказнување на жртвите на трговија со луѓе и децата-жртви преку измени и дополнувања на Кривичниот законик во 2018 г. Членовите за жртви на трговија со луѓе во новиот Закон за странци, донесен во 2018 г., се усогласени со Конвенцијата на

²²² ILO, Violence and Harassment Convention (No. 190)

²²³ US Department of State (2020) *Trafficking in Persons Report*.

²²⁴ Ibid.

²²⁵ <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2020/06/2020-TIP-Report-Complete-062420-FINAL.pdf>

Советот на Европа за акција против трговијата со луѓе²²⁶. Владата е целосно посветена на спроведување на Глобалниот договор на ООН за безбедна, уредна и редовна миграција. Потпишани се протоколи и договори за борба против трговија со луѓе со соседните земји, со што се зајакнува регионалната соработка за превенција, идентификација, заштита и упатување на жртви на трговија со луѓе во смисла на нивните основни човекови права.

Во текот на мигрантската криза во 2016 г., Собранието ги усвои амандманите на Законот за азил и привремена заштита²²⁷, кои се однесуваат на две прашања: семејно обединување и концепт на безбедна трета држава. За превенција и одговор на родово базирано насилство во кризни состојби беа спроведени Мултисекторски стандардни оперативни процедури (МСОП) како дел од Акцискиот план за сексуално и репродуктивно здравје во кризни / итни состојби од 2016 г. и Стандардните оперативни процедури (СОП) за работа со непридружувани малолетници.

За подобрување на состојбата во однос на трговијата со луѓе, потребно е подобрување на капацитетите за проактивно идентификување и гонење на случаи на трговија со луѓе, соработка со ГО за овозможување заштита за жртвите на трговија со луѓе, подобрување на капацитетите за сместување на жртви на трговија со луѓе, подобрени обуки за сите засегнати чинители, како и подобрување на механизмите за компензација на жртвите.

Главни предизвици на полето на насилство врз жени, стереотипи и трговија со луѓе:

- Недоволна усогласеност на законската рамка и сервисите за жени жртви на насилство со Истанбулската конвенција;
- Непрепознавање на сексуалното вознемирување на интернет како вид родово базирано насилство кое ги попречува жените во рамноправно учество во јавниот живот и негово несанкционирање;
- Прифаќање на традиционални стереотипни улоги на мажите и жените;
- Нормализација на дискриминаторски и стереотипизирачки идеи и мислења во медиумите и јавноста;
- Недоволно институционални капацитети за препознавање и решавање на случаи на трговија со луѓе;
- Недоволно капацитети за сместување и помош на жртвите на трговија со луѓе.

СТРАТЕШКА РАМКА НА СТРАТЕГИЈАТА

Визија на Стратегијата е постигнување родова еднаквост во општество во кое жените и мажите, девојчињата и момчињата, имаат еднакви права, пристап до ресурси, можности и заштита во сите сфери на животот, како услов за целокупен и одржлив економски, демографски, социјален развој и напредок на земјата, односно општество

²²⁶ https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/cets_197.docx.pdf

²²⁷ „Службен весник на РМ“ бр. 71/2016.

во кое жените и мажите ќе ги имаат истите привилегии и одговорности кои ќе ги остваруваат во вистинско заедничко партнерство.

ИДЕНТИФИКУВАНИ ПРИОРИТЕТИ ПО ОБЛАСТИ

Институционални механизми за родова еднаквост

За подобро функционирање на родовата машинерија за унапредување на родовата еднаквост и положбата на жените во земјава, потребно е воспоставување на посебно тело во рамки на извршната власт кое ќе има определени одговорности и надлежности специфични за областа и кое ќе ја координира целата родова машинерија на сите нивоа. Исто така, потребна е систематизација на работното место Координатор/ка за еднакви можности, со што би се унапредите надлежностите и авторитетноста на позицијата во институциите, локалната самоуправа и другите структури. Со систематизацијата на работното место, подобро ќе се регулира назначувањето на лица на овие позиции со соодветни квалификации, интереси, едукација и искуство. Исто така, ќе се избегне постојаното менување на лицата одговорни за родова еднаквост и родовата еднаквост ќе дојде на ниво на приоритетни прашања во политиките. Во единиците на локалната самоуправа потребно е јасно дефинирање на одговорностите на Комисиите и Координатор(к)ите за еднакви можности во главните документи на општините.

Исто така важно за интеграција на родовата перспектива е следењето на состојбата преку ажурирани податоци и воспоставени релевантни индикатори. Потребно е воспоставување на систем на собирање податоци и мерење на состојбата преку индикатори. Собирањето податоци треба да се прилагоди на индикаторите за следење на имплементацијата на НСРЕ и НАП што треба да се отсликува во извештаите кои ги доставуваат ОДУ и ЕЛС.

Конечно, потребно е воспоставување на национално тело со рамноправна родова застапеност и учество на експерти по родови прашања за ублажување на влијанијата од кризни и вонредни состојби преку носење на родово сензитивни мерки.

Економија и пазар на труд

Главен приоритет на полето на економијата е активација на женското население и зголемено учество на пазарот на труд. Овој приоритет е високо поставен и во други стратегии на национално ниво кои се однесуваат на унапредување на економијата и зголемување на вработеноста. Зголемената активација и поголемото учество на пазарот на труд се поврзани со квалитетот на работа на жените, во однос на формалното вработување и работата со полно работно време, како и со воспоставените мерки и сервиси за поддршка за усогласување на приватниот и професионалниот живот на жените, каде што спаѓаат флексибилното работно време, родителското отсуство за

мажите, квалитетот на работните договори и слично. Исто така, потребно е намалување на родовиот јаз во платите, кој заедно со ниската стапка на вработеност и учеството во неформалната економија, придонесуваат и за родовиот јаз во пензиите, што значително влијае на квалитетот на животот на жените и по завршување на работниот век.

Земјоделство

Во руралните средини, потребно е зајакнување на жените во однос на управување со земјоделски имот и земјиште, како и градење на нивната самодоверба и капацитети во донесување одлуки. Зајакнувањето на руралните жени треба да биде насочено и кон градење на нивните капацитети и знаења за аплицирање во програмите за финансиска поддршка во земјоделието, но и во останатите програми како на пример во Министерството за економија преку програмите за развој на женското претприемништво каде што се нудат можности за отворање на сопствен бизнис и самовработување, што пак во исто време значи и диверзификација на активностите во руралните средини и придонес кон нивна одржливост преку отворање на мали бизниси кои што и не се примарно поврзани со земјоделството, како што се локални фризерници, продавници за изработка и продажба на традиционално изработени производи, развој на рурален туризам итн.

Потребни се мерки за вклучување на жените од неформалната економија во формалната, односно формализирање на работата која тие ја вршат без да бидат платени и без социјално и здравствено осигурување. Кон тоа ќе допринесе отворањето на повеќе сервиси за деца и стари лица во руралните средини, воспоставување на мерки за вреднување на работата на грижа и слично.

Климатски промени

Главен приоритет на полето на климатските промени е вклучување на родовата перспектива во политиките, мерките и стратегиите кои се носат на национално и локално ниво. За таа цел, потребно е поголемо учество на жени во структурите на одлучување, учество на експерти по родови прашања, кои ќе ги посочат различните влијанија на климатските промени врз жените, особено жените од ранливите категории, со што ќе се воспостават мерки за рана интервенција и намалување на ризиците кои ќе бидат насочени кон нив. Особено важно е да се земат предвид разликите во потребите и барањата на жените и мажите во земјоделството, енергетиката, водните ресурси, телекомуникациите, транспортот, управувањето со заштитените подрачја и туризмот. Исто така, важно е да се зајакнат капацитетите на креаторите на политики и мерки за ублажување на ефектите од климатските промени за вклучување на родовата перспектива.

Политика и донесување одлуки

Потребно е зголемување на бројот на жени на позициите на донесување одлуки во извршната власт, политичките партии, медиумите, спортот, локалната самоуправа, односно во сите области во кои нема воспоставени законски решенија или квоти и каде учеството на жените е многу ниско, според Заложбата 50-50. Зголемувањето на бројот на жени носителки на одлуки треба да се врши преку стимулативни мерки, сензибилизација, подигнување на свеста, како и со обврзувачки законски мерки. Особено е важно поттикнувањето на жените за учество во структурите на донесување одлуки во единиците на локалната самоуправа, каде се носат одлуките и мерките кои директно влијаат на квалитетот на животот во локалните единици.

Здравство

Фокус на здравствената заштита се жените од маргинализираните заедници кои сè уште немаат или имаат ограничен пристап до услуги од системот за здравствена заштита. Потребно е зголемување на бројот на гинеколошки амбуланти и гинеколози надвор од Скопје, во местата каде што живеат маргинализираните заедници, за намалување на смртноста на доенчињата и децата под 5-годишна возраст. Исто така, потребна е подобра регулација и зголемување на опфатот на жени со Програмата за рана детекција на малигни заболувања (скрининг за превенција и рано откривање на карцином на грло на матка; скрининг на колоректален карцином; мамографски скрининг за рана детекција на карцином на дојка).

Потребно е воведување мерки за зголемување на достапноста на абортусот и контрацепцијата како компоненти на сексуално и репродуктивно здравје на жените, со фокус на жените од ранливите категории, овозможување целосна поддршка за жените по репродуктивниот период, во периодот на менопауза и поддршка на жените кои не се во хетеросексуална заедница или воопшто во каква било заедница, за остварување на желбата за мајчинство преку БПО.

Дополнително, кризата со пандемијата на Ковид-19 го доведе во преден план и менталното здравје, на кое треба посебно да се обрне внимание кај жените кои во периодот на пандемијата се соочија со дополнителен товар во домаќинството, во грижа за деца и стари лица, истовремено чувствувајќи го притисокот за задржување на работното место.

Образование и наука

Целосно родово сензитивно и рамноправно образование ќе се постигне со задржување во образовниот процес на девојчињата од ранливите групи, поттикнување на девојчињата да се образуваат во полиња кои се сметаат за „машки“, а кои како професии се повеќе платени и овозможуваат поголем избор на работни места, односно се професии на иднината, како и овозможување услови за жените да напредуваат во високото образование и науката преку посебни мерки за стимулација и поддршка.

Воспоставувањето на пилот-програмата за ССО беше значаен чекор во унапредувањето на родовата еднаквост и едукацијата на младите за сексуалното и репродуктивното здравје и здравиот начин на градење врски. Програмата треба да се воспостави во сите училишта во земјата за да ги опфати и најранливите категории.

Конечно, треба да се земе предвид родовиот аспект во инфраструктурата на училиштата, односно потребите на девојчињата за управување со менструална хигиена. Со тоа, ќе се намали и стигмата и срамот кој девојчињата го чувствуваат во врска со менструалната хигиена.

Жени, мир и безбедност

Концептот на позитивен мир не го опфаќа само отсуството на војна како услов за мир, туку и надминување на културното и структурното насилство и нееднаквост за постигнување целосна благосостојба и напредок, преку еднакви можности и пристап до сервиси, услуги и мерки за поддршка изградени со одржливи инвестирања во економскиот развој и институциите, како и градење култура на еднаквост и недискриминација. За општество кое гради култура на позитивен мир, потребно е рамноправно учество на жените во структурите на одбраната, безбедноста и меѓународните односи. Важен приоритет во оваа смисла, кој произлегува и со членството на Северна Македонија во НАТО, е зголемувањето на бројот на жени во армијата и мировните мисии, зголемувањето на бројот на жени во полицијата, преку суштинско градење на култура на родова еднаквост во овие институции и структури.

Исто така, важен аспект е сензибилизацијата на вработените во структурите на одбраната и безбедноста, особено вработените во полицијата, во поглед на родовите прашања и родово-сензитивно однесување.

Социјална заштита

Социјалната заштита е особено важно да биде насочена кон ранливите категории жени и да ја земе предвид интерсекцијата на нивните карактеристики при креирањето и усвојувањето на мерките за помош и поддршка. Исто така, потребно е зголемување на капацитетите на социјалните работници во однос на родовите прашања, како и подобрувањето на покриеноста со социјални и здравствени услуги, особено во руралните средини.

Во однос на кризата со пандемијата Ковид-19, во креирањето на мерките треба да се вклучи интерсекционален пристап за да се постигне ефективност и голема покриеност на жените од ранливите категории, со што ќе се намалат последиците од кризата.

Пристап до правда

Потребно е целосно и ефективно овозможување на пристап до правда за ранливите групи население, во кои спаѓаат жените жртви на насилство, Ромите, ЛГБТИ-лицата, барателите на азил, мигрантите, лицата без државјанство, сексуалните работници и корисниците на дрога. Исто така е потребно унапредување на свесноста и сензибилизација на правните практичари во однос на прашањата од родова еднаквост поради можноста за ревиктимизација и дискриминација на лицата од ранливите категории со кои доаѓаат во директен контакт.

Областа правда исто така ги опфаќа и жените затворенички кои имаат потреба од подобрување на пристапот и достапноста на гинеколошки и здравствени услуги, како и образовни и вокациски програми кои ќе ја олеснат нивната реинтеграција во општеството.

Спорт

Главен приоритет на полето на спортот е зголемувањето на бројот на жени на раководни позиции во различните спортски структури, како и промоцијата на спортот и овозможувањето услови за девојчињата и девојките да се бават со спорт, а потоа и како жени да останат во спортската струка. За тоа да се постигне, потребна е финансиска поддршка на женските клубови, уривање на стереотипот дека спортот е „машки“ домен, ангажирање поголем број жени тренери, како и воспоставување мерки за борба против насилството и сексизмот во спортот. Интеграцијата на родовата перспектива е важна и при градењето спортски објекти, односно тие треба да се адаптирани, безбедни, осветлени, опремени за да им се овозможи нивно користење на девојчињата и жените.

Култура

Одредувањето на приоритетите во унапредувањето на родовата еднаквост во културата поаѓа од тоа дека правото на култура е основно и неприкосновено човеково право, а културата и уметноста се клучни во градењето вредности во општеството. Состојбата со културата треба да се унапреди во насока на поддршка и промоција на проекти, дела и настани кои ја промовираат родовата еднаквост, толеранцијата и прифаќањето на различните родови идентитети, овозможување еднаков пристап и поддршка за жени авторки и носителки на проекти, како и поголема застапеност на жените на поавторитетни и подобро платени позиции.

Медиуми

Приоритетите во медиумската сфера главно се фокусираат на промовирање на родовата еднаквост во програмите и содржините, преку претставување на позитивни примери, почесто ангажирање жени како соговорнички во дебатните и другите програми со гости, како и поголема застапеност на содржини кои обработуваат теми за родова еднаквост, односно вклучување на родовиот аспект во најголемиот број теми

кои се обработуваат во медиумите. За таа цел, потребна е поголема застапеност на жени на позиции на одлучување, уреднички и директорки, како и едукација и подигнување на свеста за родовите прашања кај сите медиумски работници.

Сексизам и родово базирано насилство

Сексизмот и родово базираното насилство се тесно поврзани, со тоа што сузбивањето на насилството и унапредувањето на положбата на жените во останатите сфери мора да појде од борбата против сексизмот и стереотипизацијата на родовите улоги. Во таа насока, важни чинители се медиумите, образованието, спортските и културните настани. Потребна е промоција на еднаквост и толеранција во наставните и медиумските содржини и ефикасно санкционирање на сексистичкиот говор на омраза. За тоа, потребно е градење на капацитетите на вработените во овие области и сензибилизација на населението да ги препознава овие појави.

Во однос на родово базираното насилство, потребно е целосно усогласување со стандардите на ИК, во поглед на законските решенија, достапните сервиси и услуги за поддршка, мерките за превенција, како и мерките за казнување на насилниците, вклучувајќи ги и сторителите на сексуално вознемирување и демнење на интернет. Покрај тоа, потребно е системско собирање на релевантни родово разделени податоци.

Во однос на трговијата со луѓе, потребно е зајакнување на капацитетите на полицијата, социјалните работници и останатите чинители во структурите за оваа проблематика, за поефикасно идентификување на жртвите и овозможување заштита и поддршка.

ЦЕЛИ И ОЧЕКУВАНИ РЕЗУЛТАТИ

Општа цел 1. ВОСПОСТАВУВАЊЕ НА ЕФЕКТИВЕН И ЕФИКАСЕН СИСТЕМ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ НА ЦЕНТРАЛНО И ЛОКАЛНО НИВО

Специфична цел 1.1: Унапредување на родовата машинерија на централно и локално ниво, во согласност со ЗЕМЖМ

Почетна состојба/главни предизвици:

- Секторот за еднакви можности во склоп на МТСП е одговорно тело за родови прашања
- Координатор(к)ите за еднакви можности се соочуваат со зголемен обем на работа без соодветно одредени и вреднувани надлежности и одговорности
- Вработените во јавната администрација, на локално и централно ниво, имаат ниско ниво на свесност и знаења за прашања од родова еднаквост

Очекувани резултати:

1. Унапреден механизам за родова еднаквост на централно ниво

Индикатор: Воспоставено посебно тело за родова еднаквост на ниво на Влада, со конкретни цели и задачи; Систематизација на работно место Координатор/ка за еднакви можности со утврдени одговорности и надлежности; Вработени на работно место Координатор(к)и и Заменик-координатор(к)и, по пол, по квалификации

2. Воспоставен механизам за континуирано градење на капацитетите на јавната администрација во однос на родовата еднаквост на централно и локално ниво, вклучувајќи ги градоначалниците

Индикатор: Развиени и стандардизирани модули за обука; Воспоставени план и програма за обуки; Број на обучени лица од јавна администрација, по ниво, по пол

Специфична цел 1.2: Овозможување на функционален систем за вклучување на родовата перспектива во креирањето на политиките, програмите и буџетските процеси на централно и локално ниво

Почетна состојба/главни предизвици:

- Нема централизирано тело надлежно за родово одговорно буџетирање;
- Политиките, програмите и буџетите главно се носат без интеграција на родовата перспектива и земање предвид на посебните потреби и можности на жените
- Родово одговорното буџетирање сè уште не е целосно воспоставено како алатка на централно и локално ниво

Очекувани резултати:

1. Унапредени капацитетите за РОБ на сите нивоа
Индикатор: Воспоставен Ресурсен центар и центар за обуки за родово одговорно креирање на политики и буџетирање; Воспоставен систем за обуки за РОБ за чинители на сите нивоа; Процент на обучени лица за РОБ во јавна администрација, на локално и централно ниво, по пол, по година
2. Жените и нивните потреби и барања се вклучени во процесите на креирање на политики, програми и буџети, на локално ниво
Индикатор: Учесници на Форуми на заедниците, по пол; Број на политики, програми и буџети кои се донесени преку примена на партиципативни алатки
3. Систематско и одржливо користење на родово одговорното буџетирање како алатка од страна на буџетските корисници на централно и локално ниво
Индикатор: Индекс на интеграција на род во буџети, политики и програми преку алатки за анализи и следење²²⁸

²²⁸ Според упатствата на EIGE за РОБ: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting>

Специфична цел 1.3: Воспоставување на ефикасен систем за следење на состојбата со родовата еднаквост, во согласност со меѓународните обврски и препораки

Почетна состојба/главни предизвици:

- Нема воспоставен систем за собирање на родово разделени податоци;
- Нема воспоставени индикатори за следење на состојбата со родовата еднаквост на централно и локално ниво

Очекувани резултати:

1. Редовно собирање и ажурирање на родово разделени податоци на сите нивоа и кај сите релевантни чинители
Индикатор: База на податоци со родово разделени податоци, јавно и лесно достапна
2. Состојбата со родовата еднаквост се следи со мерливи родово сензитивни индикатори
Индикатор: Број на политики и програми кои содржат родово сензитивни индикатори

Специфична цел 1.4: Имплементација на родова перспектива во работата и креирањето мерки и програми во време на вонредни услови и кризни состојби на централно и локално ниво

Почетна состојба/главни предизвици:

- Во структурите на чинители кои носат одлуки во вонредни и кризни состојби има несразмерно поголем број мажи, и на национално и на локално ниво;
- Нема механизми кои ќе ги интегрираат родовите политики во кризни и вонредни состојби

Очекувани резултати:

1. Родово балансиран структури кои носат родово сензитивни мерки кои ги земаат предвид различните потреби на жените и мажите во време на кризни и вонредни состојби
Индикатор: Број на жени во структури кои носат одлуки во вонредни и кризни состојби; Број на експерт(к)и по родови прашања кои учествуваат во креирање на мерки; Број на донесени родово сензитивни мерки
2. Воспоставени механизми за интеграција на политиките за родова еднаквост во вонредни и кризни состојби
Индикатор: Изработена родова анализа на буџетот и алокации од централниот и локалните буџети; Усвоен национален кризен план со

детални протоколи и стратегии, со интерсекциски пристап; Воспоставена методологија за проценка на влијанието на кризата врз жените и мажите

Општа цел 2. ПОДОБРУВАЊЕ НА ПОЛОЖБАТА НА ЖЕНИТЕ ВО СИТЕ ОБЛАСТИ НА ЈАВНИОТ И ПРИВАТНИОТ ЖИВОТ

Специфична цел 2.1: Намалување на родовиот јаз во економското учество на жените и на пазарот на труд, со интерсекциски пристап

Почетна состојба/главни предизвици:

- Стапката на активност за мажите е 67,8 %, а за жените 46,6 %
- Родов јаз во платите (12 %) и пензиите (23,8 % над 65 и 18,7 % 65-74 години)
- Секторска и хиерархиска сегрегација на работните места – жените се најмногу вработени во сектори на „грижа“:
 - во јавното здравство 74 % од вработените се жени,
 - во основно образование 12 862 наставнички и 5359 наставници,
 - во средни училишта 4493 наставнички и 2852 наставници
- Жените се поретко вработени со полно работно време од мажите - квалитет на вработеноста (видови договори, неформално вработување):
 - од вработени со полно работно време 60 % се мажи 40 % се жени,
 - од вработени со скратено работно време 58,51 % се мажи и 41,49 % се жени
- Жените преовладуваат во категоријата „неплатен семеен работник“, со речиси двојна застапеност наспроти мажите (61,8 % наспроти 38,2 %)
- Ограничени стимулации за промовирање на женското претприемништво
- Несразмерна поделба на одговорностите за грижа во домаќинството и семејството - недоволен број на сервиси за деца и стари лица, особено во руралните средини, флексибилност во работното време
- Кризата со Ковид-19 несразмерно влијае на жените – нема доволно родово-сензитивни мерки

Очекувани резултати:

1. Зголемена активација на жените и намалена родова нееднаквост на пазарот на труд, со посебен фокус на жените од маргинализираните заедници
Индикатор: Процент на активно население (15+), по пол; Стапка на вработеност (население 15+), по пол; Процент на искористеност на мерки за вработување, по пол, по степен на образование
2. Родовиот јаз во платите е намален преку соодветни мерки
Индикатор: Процент на родов јаз (неприлагоден)
3. Намалена секторска и хиерархиска сегрегација на работните места

Индикатор: Број/процент на вработени во образование, здравство и социјала, по пол; Жени (%) на раководни позиции во образование, здравство и социјала; Вработени според економски статус, по пол

4. Подобрен квалитетот на работа на жените

Индикатор: Вработени со полно работно време, по пол; Времетраење на работниот век, по пол

5. Воспоставени мерки за усогласување на професионалниот и приватниот живот, во согласност со Директивата на ЕУ за баланс на професионален и приватен живот²²⁹

Индикатор: Вработени (15+) со флексибилност во работното време, по пол; Застапеност на сервиси за грижа за деца и стари лица, по општини; Деца (%) згрижени во формални сервиси за грижа; Процент на време поминато во активности во домаќинството, по пол; Воспоставено непреносливо родителско отсуство за мажите; Родов јаз во вработеност кај родители на деца помали од 6 години; Жени и мажи (%) кои не бараат работа поради грижа за семејството

6. Родово сензитивни мерки за ублажување на последиците од кризи и вонредни состојби врз жените во економијата

Индикатор: Број на родово сензитивни мерки; Број на мерки насочени кон секторите каде доминираат жените како вработени (угостителство, лични услуги и хигиенска нега, трговија на големо и мало, преработувачка индустрија)

Специфична цел 2.2: Унапредување на положбата на жените во земјоделството преку посебни мерки и политики насочени кон афирмација и соодветно вреднување на нивната работа

Почетна состојба/главни предизвици:

- Само 4 % од жените во руралните области се сопственички на домови, 12 % поседуваат земјиште
- Само 38 % од жените во руралните средини се сметаат за економски активни, останатиот дел влегуваат во т.н. неформална економија – не се вреднува работата во грижа и нега
- Жените не се вклучени во донесување одлуки за семејното земјоделско стопанство – 90 % од мажите во земјоделските домаќинства носат одлуки поврзани со семејното земјоделско стопанство
- Ниска застапеност на жени во апликациите за финансиска поддршка во земјоделството – околу 30 % учество на жени во апликациите и одобрени инвестиции од Програмата за рурален развој; 61,85 % се сметаат себеси за неподобни за аплицирање на ИПАРД/Програмата за рурален развој;

²²⁹ Директива на ЕУ за баланс на професионалниот и приватниот живот: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>

- Недоволна мотивираност на младите, особено на девојките, да останат во руралните средини и да се занимаваат со земјоделство.

Очекувани резултати:

1. Подобрена положбата на жените во руралните средини во однос на управување со земјоделски имот и земјиште
Индикатор: Жени носителки на стопанства од вкупен број (%); Жени од рурални средини сопственички на имот (%); Жени кои самостојно вршат земјоделска дејност; Број на спроведени кампањи за подигнување на свесноста за правото на имот и наследување
2. Намалена неплатената работа која ја вршат жените во руралните средини
Индикатор: Жени (%) во неформална економија, кои имаат здравствено и/или социјално осигурување; Број на сервиси за деца и стари лица во рурални средини, по општини; Број на усвоени мерки за формализирање на неформалната работа
3. Зголемено учество на жените во програмите за финансиска поддршка во земјоделството
Индикатор: Учество на жени (%) како носителки на апликации за финансиска поддршка; Жени (%) носителки на апликации кои добиле финансиска поддршка; Жени обучени и спремни да аплицираат за финансиска поддршка
4. Млади мотивирани да се бават со земјоделство преку стимулативни мерки и поддршка
Индикатор: Носители на земјоделски стопанства, по возраст, по пол; Млади (%) во однос на стари носители на стопанства, по пол; Број на стимулативни мерки насочени кон младите во земјоделството

Специфична цел 2.3: Зајакнати механизми за заштита на животната средина и креирање на родово одговорни политики за справување со климатските промени

Почетна состојба/главни предизвици:

- Во националните и локалните мерки и политики не е вклучена родовата перспектива и различните потреби на жените во областите како: транспортот, енергетиката, земјоделството, водните ресурси
- Жените од ранливите категории кои се поподложни на ефектите од климатските промени се исклучени од анализите и мерките:
 - 40 % од жените од ранливите категории користат јаглен и дрво
 - жените во земјоделството
- Поддршка на законодавните, стратешките и институционалните реформи со цел да се решат ранливоста и адаптацијата во однос на родови прашања и климатските промени

Очекувани резултати:

1. Родовиот аспект е интегриран во мерките и политиките за ублажување на и адаптација кон влијанието на климатските промени
Индикатор: Индекс на интеграција на родов аспект во мерки и политики во енергетика, земјоделство, водни ресурси и транспорт
2. Родовиот аспект е вклучен во системот за мониторирање, известување и верификација на степенот на имплементација на климатските акции
Индикатор: Број на родови индикатори вклучени во системот
3. Родовиот аспект е вклучен/подобрен во националните и локалните политики, критериумите за субвенционирање и финансиска поддршка поврзани со стратешките климатски акции
Индикатор: Број на национални и локални политики во енергетика, земјоделство, водни ресурси и транспорт кои го вклучуваат родовиот аспект; Број на жени кои добиле субвенции/поддршка од владата или општините во енергетика, земјоделство, водни ресурси и транспорт
4. Зајакнати капацитети за родовиот аспект на климатските промени на национално и локално ниво
Индикатор: Број на обуки и тренинзи, по сектор; Број на обучени лица, по пол
5. Ранливите групи жени се заштитени од влијанијата на климатските промени преку еднаков пристап до системите за рано предупредување и мерките за намалување на ризиците и до финансиски механизми за покривање на штети
Индикатор: Лица кои користат мерки за намалување ризици, по пол; Број на мерки директно насочени кон ранливи категории жени

Специфична цел 2.4: Еднакво учество на жените во донесување одлуки на сите нивоа во политичкиот и јавниот живот

Почетна состојба/главни предизвици:

- Мала застапеност на жените во структури на донесување одлуки каде што нема квоти: во Собрание малку под 40 %; во Влада 20 %, односно 16,2 %;
- Мала застапеност на жени на позиции на донесување одлуки во медиумите – 3 жени сопственички на ТВ станици (вкупно 48); 32 управителки и директорки наспроти 74 мажи; 540 новинарки и 374 новинари;
- Многу низок процент жени на места на одлучување во спортски организации - 8,9 % жени наспроти 91,1 % мажи;
- Маргинализација на прашањата за родова еднаквост во Собранието и родова поделба на сферите за работа;
- Низок процент на жени на раководни позиции во институции и јавни претпријатија - 55 % жени вработени во јавниот сектор, 36 % на раководни

позиции; 29 % од управувачките структури на јавните претпријатија се жени, на директорски места на институциите 5 % жени;

- Мал број на жени кои се вклучуваат во донесување одлуки на локално ниво - 15 жени кандидати за градоначалник, 6 избрани за градоначалнички (7,4 %); 29,8 % жени локални советници, 18,5 % жени ги водат општинските совети; 31 општина има помалку од 30 % застапеност на советнички;
- Маргинализација и ниско ниво на внимание посветено на прашањата за родова еднаквост и женските приоритети од страна на локалните власти и ниско учество на жени во консултации за донесување одлуки на локално ниво;
- Системска дискриминација на жените во политичките партии

Очекувани резултати:

1. Жените еднакво учествуваат во сферите на донесување одлуки на највисоките национални нивоа на управување (Заложба 50-50)
Индикатор: Застапеност на жени во Собранието на РСМ (%); Застапеност на жени во Влада на РСМ (%)
2. Зголемена застапеност на жените во органите на одлучување во рамки на администрацијата, односно креатори на политики во рамки на областа
Индикатор: Вработени во јавниот сектор, по пол, по институција; Жени (%) на раководни позиции во институции, јавни претпријатија, министерства
3. Зголемено учество на жените во креирањето на локалните политики и буџети, особено ранливите категории жени (Заложба 50-50)
Индикатор: Жени (%) кандидатки за градоначалници; Жени (%) избрани градоначалнички; Членови на општински совети, по пол; Жени (%) кои водат општински совети; Застапеност на советнички во советите (%); Кандидати за општински советници, по пол
4. Зголемено учество на жените на позиции на донесување одлуки во медиумите
Индикатор: Сопственици на ТВ и радио станици, по пол, по сопствеништво; Уредници и директори на медиуми, по пол; Вработени новинари, по пол
5. Зголемена застапеност на жени во структурите на одлучување во спортот – 40 % жени во органи на управување (собрание, УО, ИО) до 2026 г.
Индикатор: Членови на управни органи во спортски федерации, олимписки комитет и други спортски структури, по пол, по позиција
6. Подобрена положбата на жените во политичките партии преку стимулативни обврзувачки и необврзувачки мерки
Индикатор: Жени (%) во политички партии; Возраст на лица на раководни позиции во партии, по пол; Степен на образование на советници, по пол; Жени на кандидатски листи, по партии; Средства (%) од јавниот буџет искористени од партиите за финансирање на женскиот огранок на партијата

Специфична цел 2.5: Еднаков пристап до здравствена заштита за сите жени

Почетна состојба/главни предизвици:

- Стапката на смртност на доенчињата е 5,6 умрени доенчиња на 1000 живородени деца, највисока меѓу земјите во регионот, а стапките на смртност кај деца под 5-годишна возраст се повисоки од просекот на ЈИЕ и ЕУ;
- Гинекологите не се соодветно распределени - околу 45 општини немаат ниту еден гинеколог од примарна здравствена заштита кој има склучено договор со Фондот и има недостаток на кадар со висока и средна стручна подготовка;
- 96 % од Ромките не биле посетени од патронажна сестра во текот на бременоста, а 27,4 % не биле посетени по породувањето;
- Низок опфат на жени со Програмата за рана детекција на малигни заболувања – во 2020 г. со скрининг за рак на грло на матка биле опфатени 5,63 % од вкупната женска популација на возраст од 46-61 година, во 2019 г. само 2044 жени на возраст 50-69 години биле поканети за мамографски преглед;
- Ниска стапка на употреба на контрацепција, особено кај помладото население и населението во маргинализираните заедници – со околу 12,8 % Северна Македонија е една од земјите со најниска стапка на употреба во ЈИЕ и европскиот регион;
- Абортусот сè уште не е достапен за сите и во сите форми, во согласност со Законот за абортус;
- Жените во периодот на менопауза се оставени сами на себе и многу мал дел од нив бараат помош и поддршка и покрај тоа што се соочуваат со различни симптоми кои влијаат на нивната благосостојба;
- БПО е комплицирана и скапа процедура за жени кои не се во хетеросексуална заедница;
- Недостапност на квалитетни услуги и сервиси кои се фокусираат на менталното здравје на жените, целокупно и не само во репродуктивниот период.

Очекувани резултати:

1. Еднаков пристап до здравствени услуги во текот на бременоста
Индикатор: Број на (мобилни) гинеколошки амбуланти по региони и општини; Број на гинеколози со склучен договор со Фондот, по општини; Бремени жени (%) кои имаат пристап и корист од пренатална и постнатална грижа; Број на посети на патронажни сестри; Стапка на смртност на доенчиња; Стапка на смртност на деца под 5-годишна возраст; Број на прегледи во текот на бременоста (просек)
2. Зголемен опфат на жени со превентивни прегледи предвидени со Програмата за рана детекција на малигни заболувања (скрининг за превенција и рано

откривање на карцином на грло на матка; скрининг на колоректален карцином; мамографски скрининг за рана детекција на карцином на дојка)

Индикатор: Опфат на жени (%) со организиран скрининг за карцином на грло на матка, вкупно, по години; Опфат на жени со мамографски скрининг за рана детекција на карцином на дојка, вкупно, по години; Опфат на жени со скрининг на колоректален карцином, вкупно, по години; Број на кадри кои пружаат гинеколошки услуги, вклучително превентивно ХПВ и ПАП-тестирање (патолози, цитолози и др.)

3. Жените имаат олеснет пристап до квалитетни услуги за планирање на семејството и избор на современи контрацептивни средства и методи
Индикатор: Достапност на медикаментозен абортус; Воспоставени мерки за достапност на абортус за социјално загрозувани жени, со број и процент на искористеност; Употреба на контрацептивни средства, по пол, по возраст; Донесување одлуки за користење на контрацептивни средства во брачна/партнерска заедница, по пол; Број на контрацептивни средства ставени на позитивна листа на ФЗОМ
4. Целосна здравствена поддршка и помош на жените во периодот на менопауза, по репродуктивниот период
Индикатор: Воспоставени програми и упатства за редовно советување од страна на гинеколози / матични лекари, по број и достапност по општини; Опфат (%) на жени со задолжителен бесплатен здравствен пакет за жени над 35 години, по возраст, по етничка припадност
5. БПО достапно за сите жени, без оглед на вид на заедница и финансиска состојба
Индикатор: Достапност на видливи лесно-разбирливи информации на интернет страниците на Фондот, Министерството, Институт, Центар за јавно здравје; Жени кои направиле БПО процедура, по вид на заедница
6. Целосна здравствена помош и поддршка за менталното здравје на девојките, жените и лицата со различен родов идентитет
Индикатор: Воспоставени упатства и програми за советување и упатување кај матични лекари; Достапни лесно разбирливи информации на страница на МЗ, Институт, Центар за јавно здравје; Број на установи / центри / советувајќишта за психолошка поддршка кои имаат склучено договор со Фондот

Специфична цел 2.6: Родово сензитивно образование и наука

Почетна состојба/главни предизвици:

- Од лица што рано го напуштаат образованието на возраст од 18-24 години, поголемиот број се жени (8,5 % и 5,6 % мажи во 2018 г.)

- Околу 25 % од Ромките се неписмени; основно образование завршуваат 32 % помалку Ромки од останатите, средно образование завршуваат 53 % помалку Ромки; 22 % од Ромките на возраст од 15-19 се во брак или заедница
- Во 2019 г. дипломирале 58,85 % жени и 41,15 % мажи; 122 жени од вкупно 204 доктори на науки; 552 редовни професорки и 753 редовни професори; 406 вонредни професорки 463 вонредни професори; во МАНУ само 4 жени од 38 членови
- Околу 10 % од момчињата и 3 % од девојчињата во земјата очекуваат да работат во професии поврзани со ИКТ; 214 жени и 35 мажи дипломирале на филолошки, 101 жена и 21 маж на педагошки факултет; 146 мажи и 87 жени дипломирале на машински и 119 мажи и 81 жена на ФИНКИ
- ССО започна со пилотирање на програмата во 4 училишта во Скопје и Тетово, во урбана и рурална средина.
- Во училиштата нема соодветни услови за управување со менструална хигиена - 90 % од девојчињата во руралните средини и 75 % во урбаните средини изјавиле дека отсутнуваат од училиште во деновите кога имаат менструација

Очекувани резултати:

1. Зголемена вклученост и спречување на предвремено напуштање на образовниот процес од страна на девојчињата од маргинализираните заедници
Индикатор: Лица кои напуштиле образование, по пол, по етничка припадност; Број на живородени деца од мајки под 15 години; Број на малолетнички бракови склучени на возраст од 16-18 години
2. (До)оформување на основното образование за возрастни жени Ромки и поддршка преку учество во обуки според верификувани програми за стекнување квалификации, со цел зголемен пристап до пазарот на труд
Индикатор: Број на возрастни жени Ромки кои завршиле основно образование; Број на жени Ромки вклучени во обуки според верификувани програми за стекнување квалификации
3. Промовиран принцип за родова еднаквост во научно-истражувачка дејност
Индикатор: Дипломирани студенти, по пол, по струка; Доктори на науки, по пол, по струка; Професори во високо образование, по пол, по сениорност; Објавени научни трудови, по пол; Носители на проекти, по пол
4. Намалена сегрегација по области кои се сметаат за „женски“ и „машки“ и намален родов јаз во информациски и комуникациски технологии (ИКТ) и наука, технологија, инженерство и математика (STEM) (ткн. „машки“ области)
Индикатор: Студенти во високо образование, по области, по пол; Запишани и дипломирани студенти во области на ИКТ и STEM, по пол; Девојчиња и момчиња (%) во основно и средно образование кои очекуваат да работат во ИКТ; Доделени стипендии, по пол, по област
5. Целосно воспоставено сеопфатно сексуално образование

Индикатор: Опфат на ССО, по број на училишта, по општини; Број на обучени наставници за ССО, по пол, по општини

6. Родово сензитивна инфраструктура во училиштата (при градење/реновирање се земаат предвид различните потреби на девојчињата)

Индикатор: Број на училишта со достапни и соодветно уредени тоалети за одржување на менструална хигиена (безбеден, чист и приватен простор со вода и сапун, хартија за бришење и канта за менструални отпадоци); Процент на достапност на хигиенски производи во училишта; Девојчиња и жени (%) кои не учествувале во социјални активности, училиште или работа поради нивната последна менструација

Специфична цел 2.7: Унапредување на родовата еднаквост за постигнување и одржување на позитивен мир (Жени, мир и безбедност)

Почетна состојба/главни предизвици:

- 9,45 % жени во армијата (2019 г.) - 14,40 % офицери, 11 % подофицери, 4,7 % професионални војници, а останатите цивилен персонал; 44 % жени во администрацијата на Министерството за одбрана
- 8,25 % жени во мировни мисии; нема податоци за застапеноста на жените во надворешните претставништва на РСМ (според некои информации од 22 амбасадори само 6 се жени), 2 жени од 9 директори на директорати и сектори
- 19,51 % жени и 80,49 % мажи во МВР (2019 г.) - униформирани 50,90 % мажи и 7,01 % жени, а неуниформирани 17,82 % мажи и 4,28 % жени; за работно место „полицаец“, на основна обука биле упатени 83,53 % мажи и 16,47 % жени
- Полициски службеник е машка професија во која има структурни пречки за напредување на жените

Очекувани резултати:

1. Зголемено учество на жени во областа на одбраната, особено на позиции на донесување одлуки
Индикатор: Вработени во одбрана, по пол, по работни позиции, по категории
2. Родово сензитивен персонал во одбраната, надворешната политика и внатрешните работи
Индикатор: Достапност на издвоени и интегрирани образовни програми/модули, по институција; Вработени кои поминале обуки за родова еднаквост, по пол, по институција
3. Зголемено учество на жени во надворешната политика и меѓународните односи и во меѓународни мировни и хуманитарни мисии и операции, како и во научни проекти од интерес на одбраната
Индикатор: Жени (%) во мировни и хуманитарни мисии и операции; Вработени во надворешни претставништва (амбасади/конзулати), по пол,

по позиција; Вработени во директорати на МНР, по пол, по позиција;
Учество во научни проекти (НАТО), по пол, по позиција

4. Зголемен број на жени во полицијата

Индикатор: Вработени на работно место „полицаец“, по пол; Вработени во служби на МВР, по пол, по ранг, по служба; Кандидати за работно место „полицаец“ испратени на обука, по пол

5. Родово-сензитивна полиција

Индикатор: Обуки и материјали за подигнување на свеста за родовите прашања и родово сензитивно однесување на полицајците; Воведена посебна тема за родова еднаквост во обуката; Вработени кои поминале обука за родови прашања, по пол, по ранг, по сектор

Специфична цел 2.8: Подобрување на пристапот до социјалните услуги и промоција на родовата перспектива за социјална сигурност

Почетна состојба/главни предизвици:

- Недоволна поддршка за жени од маргинализирани заедници и жени кои подлежат на повеќекратна и интерсекциска дискриминација - 17 % од децата Роми на предучилишна возраст посетуваат градинка; 75 % од децата Роми на возраст 6-18 се запишани во училиште
- Недоволна покриеност со социјални услуги во руралните средини
- Голем број жени вршат неплатена работа со давање нега и користат паричен надоместок за туѓа нега - од 60 929 корисници на социјална парична помош, 34 086 лица користат паричен надоместок за туѓа нега (ДЗС)
- Жените од руралните средини се особено ранливи во поглед на родовиот јаз во пензиите, главно поради вршењето неформални работи

Очекувани резултати:

1. Воспоставени и унапредени специфични мерки за ранливи категории жени и лица со различни родови идентитети, со посебно внимание кон интерсекционалност

Индикатор: Број на мерки за социјална заштита насочени кон жени, по категорија на ранливост; Опфат (%) на жени со мерки насочени кон ранливи категории

2. Подобрени капацитети на социјални работници и покриеност со достапни социјални услуги во рурални средини

Индикатор: Распределеност на центри за социјална работа, по општини; Опфат на население (%/број) по центри за социјална работа; Воспоставена програма за обука за родови прашања за социјални работници; Вработени социјални работници кои поминале обука за родови прашања, по пол, по регион

3. Интеграција на родова перспектива со фокус на интерсекционалност во анализата на потребите во креирањето на програмите за поддршка во кризни и вонредни состојби

Индикатор: Број на мерки насочени кон ранливи категории жени;
Степен на родова сензитивност на усвоени мерки

Специфична цел 2.9: Еднаков пристап до правда за сите жени и мажи

Почетна состојба/главни предизвици:

- Пристапот до правда сè уште е предизвик за маргинализираните групи, како што се Ромите, ЛГБТИ, барателите на азил, мигрантите, лицата без државјанство, сексуалните работници и корисниците на дрога;
- Жените затворенички немаат соодветен пристап до здравствена заштита и услуги, како ни постојан пристап до гинеколошки услуги;
- Нема образовни и вокациски програми кои ќе помогнат за реинтеграција на жените затворенички во општеството;
- Чинителите во системот за правда не се доволно сензибилизирани околу концептите од областа на родовата еднаквост и антидискриминација

Очекувани резултати:

1. Законите, мерките и политиките овозможуваат еднаков пристап до правда за жените од ранливите категории
Индикатор: Опфат (%) на лица кои искористиле БПП, по пол, по родов идентитет, по основ на барање
2. Подобрени услови за жените во женските одделенија на затворите
Индикатор: Пристап до здравствени и гинеколошки услуги во женското одделение во КПД Идризово; Воспоставени образовни и вокациски програми, по поле на образование
3. Унапредени знаења и свесност на правните практичари (судиите, јавните обвинители, претставниците на народниот правобранител, адвокатите и младите правници) за концептите од областа на родовата еднаквост и антидискриминација и добри практики од други земји
Индикатор: Воспоставен систем на обуки за правните практичари; Лица кои посетиле обука, по пол, по професија, по сектор на работа

Специфична цел 2.10: Унапредување на родовата еднаквост во спортот

Почетна состојба/главни предизвици:

- Голем дел од младите не спортуваат, а девојчињата помалку спортуваат од момчињата – 36 % наспроти 63,4 %

- Честа практика во општините е делот од општинските буџети наменет за спорт и рекреација целосно да се доделува на машки клубови, а спортските објекти да не се еднакво достапни за девојчињата и жените
- Спортот главно се гледа како „машки“ домен
- Мал број на жени-тренери
- Нема воспоставени мерки за поддршка за жените-спортистки да продолжат со спорт по мајчинството

Очекувани резултати:

1. Зголемено учеството на жените и девојчињата во рекреативни и професионални спортски активности преку соодветни програми и стимулативни мерки
Индикатор: Лица кои се бават со спорт, рекреативно и професионално, по пол, по возраст, по вид на спорт; Време (часови) на изнајмување на спортски терени, по полова структура на тимови; Број на спортски објекти, по општина, по вид
2. Воспоставени мерки за поддршка на жените за нивно задржување во професија спорт
Индикатор: Број на жени-тренери, по спортови; Вработени тренери според евиденција на АМС, по пол, по спорт
3. Зголемена финансиска поддршка на централно и локално ниво за женски спортски клубови и спортистки
Индикатор: Удел од буџетите на АМС и општините за финансирање женски клубови и спортистки; Број на женски клубови и спортистки кои добиле финансиска поддршка
4. Родово сензитивни обучени вработени во спортски структури
Индикатор: Број на обучени лица по пол, по структура

Специфична цел 2.11: Унапредување на родовата еднаквост во културата

Почетна состојба/главни предизвици:

- Ограничена стимулација за жени авторки, т.е. финансирање на проекти чии носителки се жени – 17 жени носителки на проекти поддржани во 2019 г. (вкупно 105 проекти) со околу 10 % од вкупниот буџет за оваа категорија
- Ограничена финансиска поддршка за настани, истражувања и културолошки анализи кои како главна тема го имаат родот и родовите политики во културата
- Во издаваштвото не се обрнува внимание на родовата застапеност – околу 30 % поддржани дела на авторки-жени; уредниците на едиции главно се мажи

Очекувани резултати:

1. Промовирано женско учество во проекти на полето на културата

Индикатор: Посебна издвоена ставка за финансирање на проекти чии носителки се жени и кои се занимаваат со родови прашања; Носители на проекти финансирани од Министерството, по пол, по тематика

2. Родовите прашања се повидливи во културните настани и во издаваштвото на полето на културата

Индикатор: Посебна ставка за финансирање дела/проекти кои се занимаваат со родови прашања; Број на изработени и објавени истражувања и анализи за родот и родовите политики во културата; Број на организирани настани во јавни установи финансирани од МК кои се фокусираат на родот и родовите идентитети

3. Промовирани жени-авторки во македонска книжевност и преведени дела

Индикатор: Автори на издадени книги со финансиска поддршка од МК, по пол; Преведувачи на издадени книги со финансиска поддршка од МК, по пол

4. Родово сензитивни стручни работници во културни институции

Индикатор: Број на посетени обуки, по институција/служба, по пол

Општа цел 3. СУЗБИВАЊЕ НА РОДОВИТЕ СТЕРЕОТИПИ И ГРАДЕЊЕ КУЛТУРА НА НЕНАСИЛСТВО И НЕДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ПОЛ, РОД И РОДОВ ИДЕНТИТЕТ

Специфична цел 3.1: Превенција, заштита и поддршка за родово базирано насилство

Почетна состојба/главни предизвици:

- Законодавството не е целосно усогласено со Истанбулската конвенција;
- Нема достапни родово разделени податоци за сите форми на насилство врз жени;
- Родово базираното насилство и сексуално вознемирување на интернет не се регулирани и санкционирани;
- Вработените во службите кои работат со жртви на родово базирано насилство не се доволно обучени/сензитивизирани за постапување со жртвите;
- Сервисите и услугите достапни за жртви на РБН не се усогласени со препораките на ИК;
- Недоволно капацитети за препознавање и решавање на случаи на трговија со луѓе;
- Недоволно капацитети за сместување и помош на жртвите на трговија со луѓе

Очекувани резултати:

1. Усогласена законска регулатива со стандардите воспоставени со Истанбулската конвенција, преку вклучување на сите облици на РБН и сексуално вознемирување
Индикатор: Степен на усогласеност со ИК; Законска одредба во КЗ за санкционирање на сексуално вознемирување и демнење на интернет
2. Достапни родово-разделени податоци за сите форми на родово базирано насилство
Индикатор: Воспоставен систем за систематско собирање податоци
3. Унапреден институционален одговор за превенција и заштита од РБН, особено на полицијата и правосудството
Индикатор: Воспоставен систем за редовни обуки на вработените во институциите за препознавање и постапување во однос на различни облици на РБН; Број на имплементирани обуки; Број на државни службеници кои посетиле обука, по пол, по институција; Број на случаи по кои постапувале МВР и ОЈО во однос на сексуално вознемирување и демнење на интернет, одделно.
4. Зголемена достапност и пристапност до специјализирани услуги за жртви на родово базирано насилство
Индикатор: Воспоставени услуги, по регион; Опфат на жртви со сервис, по сервис, по општина, по регион
5. Зајакнат систем за идентификација и поддршка на жртви на трговија со луѓе, со акцент на мигрантски текови
Индикатор: Број на идентификувани лица, по пол, потекло, движење; Број на сервис за сместување и поддршка на жртви на трговија со луѓе, по регион; Број на сервис за сместување на жени и деца при нелегална миграција; Вработени во секторот на трговија со луѓе кои посетиле обука, по институција, по пол, по сектор

Специфична цел 3.2: Сузбивање на родовите стереотипи и промовирање еднаквост

Почетна состојба/главни предизвици:

- Во наставните содржини не е инкорпориран родовиот концепт и промовирање на позитивни гледишта кон родот и родовите идентитети
- Вработените во образовниот сектор немаат изградени капацитети во однос на родовата дискриминација и родовите прашања;
- Спортот како „машки“ домен со широко раширен сексизам и родово базирано насилство;

- Дискриминирачки и сексистички содржини и говор во медиумите и на интернет порталите врз основа на род и родов идентитет;
- Во медиумите има мала застапеност на програми поврзани со родовите прашања, како и програми кои обработуваат теми од родова перспектива
- Ниска застапеност на жени соговорнички во програмите – позитивни примери

Очекувани резултати:

1. Нулта толеранција за сексизам и сексистички говор на омраза на работните места, во спортот, во медиумите
Индикатор: Примена на меѓународни стандарди за борба против сексизам²³⁰ во мерки и политики; Воспоставени упатства за реагирање при појава на сексистички говор на омраза, по сфери; Број на опомени/реакции во медиуми; Број на опомени/реакции на спортски настани; Број на пријави за сексизам на работно место, по пол, по родов идентитет
2. Образование и наставни материјали кои промовираат еднаквост, толеранција и недискриминација
Индикатор: Воспоставен ефикасен механизам за ревидирање на старите и креирање нови содржини во наставните материјали кои се родово сензитивни и кои промовираат позитивни гледишта кон родот и родовите идентитети, со интерсекциски пристап; Број на ревидирани учебници
3. Зголемена свесност и знаења за родовата еднаквост кај наставниците, воспитувачите, психолошко-педагошката служба и директорите
Индикатор: Број на посетени обуки, по пол, по служба
4. Децата започнуваат да учат за родова еднаквост, толеранција и недискриминација уште од најрана возраст
Индикатор: Воведени содржини за промоција на родова еднаквост и култура на ненасилство во градинките и училиштата; Број на обуки за воспитувачи/воспитувачки; Број на обуки за наставници/наставнички
5. Медиуми кои не промовираат стереотипи и стереотипни улоги, туку родова еднаквост и силни и успешни жени
Индикатор: Број на обуки на медиумските работници и вработените во институциите во однос на родовите стереотипи, по пол, по служба; Број на поднесени претставки за дискриминаторска содржина во медиумите

²³⁰ На пр., Документи од Европски институт за родова еднаквост: [Алатка за родово сензитивна комуникација](#), [Прирачник за борба против сексизам на работното место](#), Препорака на Совет на Европа CM / Rec (2019) 1 за [Спречување и борба против сексизмот](#) и сл.

ШЕМАТСКИ ПРИКАЗ НА СТРАТЕШКИ ЦЕЛИ



СПРОВЕДУВАЊЕ НА СТРАТЕГИЈАТА

Одговорно тело за спроведување на Стратегијата е Секторот за еднакви можности на Министерството за труд и социјална политика, како тело одговорно за прашањата на полето на родовата еднаквост. Стратегијата опфаќа цели и очекувани резултати кои се во многу различни области, за чие постигнување ќе бидат одговорни сите засегнати чинители од Владата на Северна Македонија, Собранието, министерствата, институциите, единиците на локалната самоуправа, спортските, културните, економските организации и други. Од особена важност е во спроведувањето на Стратегијата да се вклучат граѓанските организации, особено оние кои работат на полето на родовата еднаквост, за создавање вистинско партнерство во унапредувањето на состојбата. Исто така важни за спроведувањето на Стратегијата и постигнувањето на целите се меѓународните организации кои ја поддржуваат земјата во напредокот и усогласувањето со меѓународните стандарди, политики и практики.

Пристапот на спроведување на Стратегијата ќе биде меѓусекторски и координиран, со водство на Секторот за еднакви можности. Покрај тоа, Стратегијата се заснова на принципите на законитост, јавност, транспарентност, одговорност и отчетност. Целта на овој документ е промовирање на меѓусекторска соработка и транспарентност.

Следење на спроведувањето

Секторот за еднакви можности на Министерството за труд и социјална политика, како одговорно тело за имплементација на политиките од областа на родовите прашања, ќе го следи спроведувањето на Стратегијата. Со оглед на тоа што спроведувањето на Стратегијата опфаќа различни области на мерки и политики и широк спектар на чинители, следењето ќе се врши преку утврден образец на извештај кој ќе го пополнуваат сите одговорни органи на државната власт.

За мерење на ефектите од спроведувањето на Стратегијата, се предвидува една среднорочна евалуација (после третата година на имплементација), која ќе биде основа за понатамошното спроведување на Стратегијата. Евалуацијата ќе овозможи прилика за преглед на постигнатото и, доколку е потребно, измена или дефинирање нови цели. Евалуацијата ќе ја изврши независно тело кое ќе биде ангажирано од Секторот за еднакви можности.

БУЏЕТ НА СТРАТЕГИЈАТА

Фискалните импликации за спроведување на Стратегијата ќе бидат дел од оперативните планови на ресорните министерства во однос на планираните активности, преку процесите на буџетско планирање на годишно ниво. Исто така, важен дел од буџетското планирање се меѓународните мултилатерални и билатерални донатори и поддржувачи.

БИБЛИОГРАФИЈА

Програма за работа на Владата на Република Северна Македонија во периодот 2020-2024, достапно на: <https://bit.ly/3scAdpM>

Влада на Република Северна Македонија (2019) *Извештај на Владата на Република Северна Македонија за примената на Пекиншката Декларација и Платформата за Акција (1995) и резултатите од Втората посебна седница на Генералното Собрание на ОН (2000) - Пекинз +25*, достапно на: <http://www.mtsp.gov.mk/rodova-ramnopravnost.nspx>

Влада на Република Северна Македонија (2020) *Доброволен национален преглед на Република Северна Македонија за Целите за одржлив развој*, достапно на: <https://bit.ly/3urc8xE> (ДНП, 2020)

Цели за одржлив развој, Агенда 2030 на Обединети нации, достапно на: <https://sustainabledevelopment.un.org/topics/sustainabledevelopmentgoals>

Рамка за соработка за одржлив развој меѓу Република Северна Македонија и Обединетите нации 2021-2025, достапно на: <https://bit.ly/2ZIZjAx>

European Commission (2020) North Macedonia 2020 Report, Brussels 6.10.2020, достапно на: <https://bit.ly/3ukHzcK>

Совет на Европа, 2011, Конвенција на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство, достапна на: <https://rm.coe.int/168046253a>

Council of Europe, 2018, Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023, достапна на: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>

European Commission, 5.3.2020, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, COM(2020) 152 final, достапно на: <https://bit.ly/3klxtE0>

Gender Equality and Women's Rights, Council of Europe Standards, достапно на: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/standards-and-mechanisms>

Совет на Европа, Препорака CM/Rec (2019) 1 за „Спречување и борба против сексизмот“, достапно на македонски на: <http://www.mtsp.gov.mk/preporaki-na-sovet-na-evropa.nspx>

Министерство за информатичко општество и администрација, Годишен извештај од Регистарот на вработените во јавниот сектор, 2019, достапно на: <https://bit.ly/3pKZmXd>

Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers, достапно на: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG

ILO, Violence and Harassment Convention (No. 190), достапно на: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

European Commission, EU Gender Action Plan III (GAP III): An Ambitious Agenda for Gender Equality and Women's Empowerment in EU External Action 2021-2025, достапно на: https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/swd_2020_284_en_final.pdf

Државен завод за статистика на Република Северна Македонија, МакСтат база на податоци

ДЗС (2019) *Жените и мажите во Северна Македонија*, Скопје, достапно на:

<http://www.stat.gov.mk/Publikacii/Gender2019.pdf>

ДЗС (2020) *Северна Македонија во бројки*, достапно на:

<http://www.stat.gov.mk/publikacii/2020/Makedonija%20vo%20brojki-2020-web.pdf>

ДЗС (2019), *Цели за одржлив развој*, достапно на:

<http://www.stat.gov.mk/publikacii/2019/Odrzhliv-Zhvillimit.pdf>

ДЗС (2016) *Анкета за користење на времето 2014/2015 година*, достапно на:

<http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.15.20.pdf>

ДЗС (2020) *Статистички годишник на Република Северна Македонија*, достапно на:

<http://www.stat.gov.mk/Publikacii/SG2020/SG2020-Pdf/07-PazarNaTrudot-LabourMarket.pdf>

ДЗС (2020) *Соопштение: Активно население во Република Северна Македонија, Резултати од Анкетата на работната сила, III тримесечје од 2020 година*, достапно на:

https://www.stat.gov.mk/pdf/2020/2.1.20.34_mk.pdf

State Statistical Office and UNICEF (2020) *2018-2019 North Macedonia Multiple Indicator Cluster Survey and 2018-2019 North Macedonia Roma Settlements Multiple Indicator Cluster Survey, Survey Findings Report*, достапно на: http://www.stat.gov.mk/Dokumenti/MICS_18-19.pdf

Башевска, М. (2019) *Индекс на родова еднаквост во Северна Македонија: мерење на родовата еднаквост*, Скопје: UNDP-UN Women, достапно на: <https://bit.ly/3aHzpmQ>

МТСП (2014) *Методологија за родово одговорно буџетирање за органите на државната управа на централно ниво*, достапно на: <https://bit.ly/3uogcyw>

Concluding observations (2018) CEDAW/MKD/CO/6, достапно на:

<https://www.ohchr.org/EN/Countries/ENACARegion/Pages/MKIndex.aspx>

World Economic Forum (2020) *Global Gender Gap Report 2020*, достапно на:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

UNDP (2020) *Human Development Report 2020, The Next Frontier: Human Development and the Anthropocene*, достапно на: <https://bit.ly/3pMnJUh>

UN Women (2018) *Public Perceptions of Gender Equality and Violence against Women*, Infosheet, достапно на: <https://bit.ly/36x9rQP>

ОБСЕ (2019) *Истражување спроведено од ОБСЕ за насилството врз жените во Северна Македонија, Благосостојбата и безбедноста на жените, Северна Македонија, Извештај од резултатите*, достапно на: https://www.osce.org/files/f/documents/5/4/424409_0.pdf

US Department of State (2020) *Trafficking in Persons Report*, достапно на:

<https://www.state.gov/wp-content/uploads/2020/06/2020-TIP-Report-Complete-062420-FINAL.pdf>

Хелсиншки комитет за човекови права (2020) *Посебен извештај за состојбата со човековите права во време на Ковид-19*, достапно на: <https://bit.ly/3pFNDc9>

Реактор (2020) *Родов аспект на социјалните и економските ефекти од кризата предизвикана од пандејската криза со корона вирусот (COVID19)*, Скопје, достапно на: <https://bit.ly/3sgvbZC>

Ристеска, М. (2020) *Анализа на влијанијата од Ковид-САРС-19 на родот и различностите*, ОБСЕ: Мисија во Скопје

Антевска, А. (2020) *За 30 отсто зголемен бројот на пациенти со проблеми, за 25 отсто случаите со семејно насилство, Сакам да кажам*, 20.11.2020, достапно на: <https://bit.ly/37BPlzC>

Јованова, Е. (2020) *Квантификација на родовата сензитивност на Собранието со осврт на пратеничкиот состав 2016-2020*, Парламентарен институт, Собрание на РСМ, достапно на: <https://bit.ly/2ZlAkBW>

Јованова, Е. (2019) *Бројност и натпартиска соработка на пратеничките како фактор за зајакнување на нивното влијание*, Парламентарен институт, Собрание на РСМ, достапно на: <https://www.sobranie.mk/content/Парламентарен%20институт/7.pdf>

Јованова, Е., Дониновска Сусинов, Ф. (2020) *Родово насочено јавно финансирање на политички партии – компаративна анализа*, Парламентарен институт, Собрание на Република Северна Македонија, достапно на: <https://bit.ly/3p2vCp7>

Поповиќ, М. и Панковски, М. (2019) *Студија за раководењето со јавните претпријатија: Кој тоа таму управува?*, Институт за демократија „Социетас Цивилис“, достапно на: <https://bit.ly/3kdC9LQ>

Фондација за демократија на Вестминстер, Северна Македонија (2019) *Политичко учество на жените во Северна Македонија: Студија и научно-истражувачки трудови*, достапно на: <https://www.wfd.org/wp-content/uploads/2020/02/WPP-WFD-MK.pdf>

Институт за социолошки и политичко-правни истражувања, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ (2014) *Извештај: Младинските трендови во Република Македонија*, достапно на: <https://bit.ly/3bsAA97>

Коруновска, Н., Србијанко, Ј.К., Илиќ, С., Малеска, Т. (2015) *Жените во политиката: Патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Македонија*, Скопје: Реактор - истражување во акција, достапно на: <https://bit.ly/3sjL55c>

Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo (2019) *Women Peace and Security Index 2019/20: Tracking sustainable peace through inclusion, justice, and security for women*, Washington, DC: GIWPS and PRIO, достапно на: <https://bit.ly/3dEzpGe>

ААВМУ (2017) *Истражување за мислењето на публиката во Република Македонија*, достапно на: <https://bit.ly/3kcxKc6>

ААВМУ (2017) *Сексуалната ориентација и медиумите*, инфографик, достапно на: <https://avmu.mk/wp-content/uploads/2017/05/Сексуалната-ориентација-и-медиумите-МАК.pdf>

АВМУ (2018) *Родот во телевизиските програми 2017 – Резултати од истражувањата во 2017 година*, достапно на: <https://bit.ly/2NO3MiA>

АВМУ (2019) *Извештај за медиумската сопственост (со промените во сопственоста и медиумската концентрација во 2018 година)*, достапно на: <https://bit.ly/2NUKQi3>

АВМУ (2017) *Збирка годишни истражувања за третманот на родовите прашања и за начинот на претставување на жените и мажите на националните ТВ станици (2012-2016) - со споредбени показатели*, достапно на: <https://bit.ly/3bwuXGJ>

Трајкова, М. (2020) *Родот во телевизиите и радијата: Кој ги носи одлуките, а кој ги спроведува? – со споредбени показатели*, АВМУ, достапно на: <https://bit.ly/2ZH5GUY>

Трпевска, С., Митревски, Ѓ., Мицевски, И. (2020) *Студија: Утврдување на влијанието на новите медиуми врз формирањето на јавното мислење и врз работењето на традиционалните медиуми*, Институт за истражување на општествениот развој РЕСИС Скопје, достапно на: <https://bit.ly/3pJGUya>

ОЕЦД (2018) *Резултати од ПИСА тестирање*, достапно на: https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_MKD.pdf

Хелсиншки комитет за човекови права (2019) *Извештај за состојбата и условите во казнено-поправните установи во Република Северна Македонија*, достапно на: <https://bit.ly/3oncaSE>

Министерство за животна средина и просторно планирање, *Прв двегодишен ажуриран извештај за климатските промени - извршно резиме*, достапно на: <https://bit.ly/3bxU4Jd>

Нацрт национален Акциски план за вклучување на родовиот аспект во климатските промени при подготовката на Четвртиот национален план за климатски промени (2019), достапно на: <https://bit.ly/2Nyijzd>

Апостолова, О. (2019) *Поддршка на имплементацијата на Нацрт акцискиот план за родовата еднаквост и климатските промени*, Верзија 0.2, достапно на: <https://bit.ly/3qMAJdl>

Apostolova, O. (2020) *Training Manual: Gender Equality and Climate Change*, UNDP/GEF, достапно на: <https://bit.ly/3plFJ8t>

Апостолова, О. (со придонеси од Спасовска, М.; Кондовски, Ф.) (2021) *Родови индикатори за климатските промени во Република Северна Македонија (Macedonian gender and climate change indicators англиска верзија)*, УНДП

Апостолова, О. (2019) *Препораки за зајакнување на имплементацијата на Нацрт-акцискиот план за родова еднаквост и климатски промени*, достапно на: <https://bit.ly/2ZJcyCw>

Huyer, S. (2014) *Gender and Climate Change in Macedonia: Applying a Gender Lens to the Third National Communication on Climate Change*, UNDP/GEF, достапно на: <https://bit.ly/3qUgkDs>

Димитровски, Д. (2017) *Како се загреваат домаќинствата во Скопската котлина? - Извештај од истражување*, УНДП, достапно на: <https://bit.ly/3bIRja1>

Mavropoulos, A., Maalouf, A., Kamariotakis., H. (2020) *Rapid assessment report on the benefits of circular economy on mitigation of GHGs emission in the waste sector – Republic of North Macedonia*, МЖСПП, достапно на: <https://bit.ly/3uIL56F>

UNICEF and The European Union (2018) *Inclusion of Children and Youth with Disabilities in Mainstream Secondary Education*, достапно на: <https://uni.cf/37GjuDv>

Лешоска, В., Илиќ, С., Котевска, Б., Башевска, М., Малески, Б., Малеска, Т. (2019) *Родово базирана дискриминација и работнички права во Северна Македонија*, достапно на: <https://bit.ly/2ZlqRpv>

Котевска, Б., Анчевска, Е., Кацарска, С. (2016) *Уметноста на преживувањето: Интерсекциски нееднаквости во социјалната заштита во Македонија – Резултати од емпириско истражување*, достапно на: https://epi.org.mk/docs/Country_paper%5BMK%5D%5BDTP%5D.pdf

Спасовска, С., Борнарова, С., Богоевска, Н., Иваноски, Б., Даути, И., Георгиевска, С. (2013) *Прирачник за развој на социјални услуги за ранливите групи во локалните заедници*, МТСП, достапно на: https://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/priracnik_socijalni_usligi.pdf

Бирн, К. (2019) *Анализа на состојбата на жените и децата во Република Северна Македонија: финален извештај*, Скопје: Канцеларија на УНИЦЕФ, достапно на: <https://uni.cf/3smSalt>

Туна, Е., Петровска-Митревска, Б. (2017) *Повеќедимензионална анализа на сиромаштијата во Република Македонија, Скопје: Федерација на фармерите на Република Македонија*, достапно на: https://zdr-adw.weebly.com/uploads/5/6/2/5/56251353/studija_za_siromastija.pdf

Факултет за земјоделски науки и храна, Универзитет Св. Кирил и Методиј Скопје (2019) *Мерење на нивото на зајакнување на жените во земјоделството со примена на експериментален економски метод*, Скопје: UN Women, достапно на: <https://bit.ly/37FZK2P>

Факултет за земјоделски науки и храна, Универзитет Св. Кирил и Методиј Скопје (2019) *Распределба на работното време на жените и мажите во земјоделскиот сектор во однос на платена и неплатена работа – Инфографик*, достапно на: <https://bit.ly/3pMoRqZ>

Dimitrievski et al. (2019) *Measuring women's empowerment in agriculture with survey-based and experimental economics method*, Faculty of Agricultural Sciences and Food – Скопје, Ss. Cyril and Methodius University in Скопје, достапно на: <https://bit.ly/3urcOmG>

Котевска, А. (2019) *Мерење на нивото на зајакнување на жените во земјоделството со примена на експериментален економски метод*, Факултет за земјоделски науки и храна, Универзитет Св. Кирил и Методиј Скопје, презентација

AECOM International Development Europe SL (2019) *Тематска евалуација на ЕУ поддршката за ромските заедници и социјално мапирање на Ромите, Извештај за социјалното мапирање – финален нацрт*, Проект финансиран од ЕУ, достапно на: <https://bit.ly/2ZG6CJc>

Roma Inclusion Index 2015, Decade of Roma Inclusion Secretariat Foundation, достапно на: <https://bit.ly/39ZGtJW>

Атанасова-Точи, М. (2020) *Абортусот со новиот Закон е достапен за сите – за жените Ромки, не е, Платформа*, 20.12.2020, достапно на: <https://bit.ly/38UNBlo>

Карева, Т., Бекир Халим, С. (2020) *Карта со оцена од заедницата за 2020 година: Пристап до услуги за репродуктивно здравје на Ромките од Шуто Оризари во период на бременост, за време на породување и во првите месеци од мајчинството во услови на пандемија*, ХЕРА – Асоцијација за здравствена едукација и истражување, достапно на: <https://bit.ly/3uo25Jz>

Шаќири, Ј. (2019) *Инциденца на ракот на дојката во периодот 2010-2018 година во Република Северна Македонија* (Специјалистички труд), Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, достапно на: <https://bit.ly/2NtrDUQ>

Бербери-Лиќа, М. (2015) *Положбата на жените и можностите за професионален развој во полициските структури* (Магистерски труд), Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Постдипломски студии по Менаџмент на човечки ресурси во општествените дејности

Bibija Roma Women Center (2019) *REGIONAL REPORT on compliance with UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) and CoE Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention) relating to discrimination of Roma women in the area of healthcare, child marriages and offering support and protection to Roma women in cases of domestic violence*, Belgrade, достапно на: http://luludi.mk/wp-content/uploads/2019/09/REGIONAL_REPORT.pdf

Младеновиќ, Б. и Луческа, И. (2019) *Здравствена заштита за репродуктивното здравје во Република Македонија*, ХЕРА – Асоцијација за здравствена едукација и истражување, достапно на: <https://hera.org.mk/analiza-i-predlog-modaliteti-zz-za-reproduktivnoto-zdravje-vo-rm/>

Кипроска, Р. (2019) *Извештај за реалната состојба со родовата рамноправност и еднаквост во руралните средини во Полошкиот и Североисточниот плански регион*, Рурална коалиција, Куманово, достапно на: <https://bit.ly/2MeMn26>

Атанасова, С., Божинов, Б., Стојановиќ, Е., Војновска, С. (2020) *Влијанијата на КОВИД-19 пандемијата врз менталната, здравствената, социјалната и економската благосостојба на сексуалните работници/-чки во Република Северна Македонија*, Здружение за поддршка на маргинализирани работници СТАР-СТАР, Скопје

Камбери, И. (2020) *Предизвиците за Ромите за време на кризата предизвикана од КОВИД-19 – краток осврт*, Институт за европска политика – Скопје

ЈЗУ Институт за јавно здравје, *Извештај за реализирани активности во врска со скрининг на ракот на дојка кај жените на возраст од 50-69 години во Република Северна Македонија, за 2019 г.*

ЈЗУ Институт за јавно здравје, *Анализа – Проценка на капацитетите на постоечкиот кадар и опрема (ПАП и ХПВ тестирање), организација на посети, работа на работна група за реализирање на активности во врска со скрининг на ракот на грлото на матката, 2019.*

ЈЗУ Институт за јавно здравје, *Извештај за реализирани активности во врска со скрининг на рак на грлото на матката кај жените на возраст од 46-61 години во Република Северна Македонија во 2020 година.*

Новинари за човекови права (2018) *Проценка за менструалната сиромаштија во Македонија*, достапно на: <http://jhrmk.org/wp-content/uploads/2019/05/TUKA.pdf>

