



**ИЗВЕШТАЈ ОД
ИСТРАЖУВАЊЕТО:
„МОЖНОСТИ И
БАРИЕРИ ЗА
ВКЛУЧЕНОСТА НА
ЖЕННИТЕ ВО
ПАЗАРОТ НА
ТРУДОТ ВО
ОПШТИНА
БИТОЛА”**

**RAPORT NGA
HULUMTIMI:
“MUNDËSITË DHE
PENGESAT E
PËRFSHIRJES SË
GRAVE NË TREGUN
E PUNËS NË
КОМУНËN E
MANASTIRIT”**

**REPORT ON THE RESEARCH:
“OPPORTUNITIES AND BARRIERS TO THE INCLUSION OF
WOMEN IN THE LABOUR MARKET IN THE MUNICIPALITY
OF BITOLA”**



British Embassy
Skopje





**ИЗВЕШТАЈ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО:
„МОЖНОСТИ И БАРИЕРИ ЗА ВКЛУЧЕНОСТА НА ЖЕНите ВО
ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ ВО ОПШТИНА БИТОЛА“**

Женска граѓанска иницијатива АНТИКО

Извештај од истражувањето:

„Можности и бариери на вклученоста на жените во пазарот на трудот во Општина Битола“

Јуни, 2015

Подготовката на овој материјал беше овозможена со поддршка од Британската амбасада во Скопје, во рамките на проектот „Економско јакнење на жени во две општини“. Мислењата и ставовите наведени во овој материјал не ги одразуваат секогаш мислењата и ставовите на Британската амбасада во Скопје.

Издавач:

Женска граѓанска иницијатива АНТИКО

„Вуковарска“ 23/1-2, 1000 Скопје

Тел: ++ 389 (0)2 2 614 641; ++ 389 (0)2 2 611 130

e-mail: antico@t-home.mk ; contact@antiko.org.mk

www.antiko.org.mk

Facebook: WCI.ANTIKO

Twitter: WCI_ANTIKO

Уредник:

Ѓунер Небиу

Наслов

Извештај од истражувањето: „Можности и бариери на вклученоста на жените во пазарот на трудот во општина Битола“

Превод на албански јазик:

Здружение на преведувачи и толкувачи Албанци во Македонија КОКОНА - Скопје

Превод на английски јазик:

Даниела Брајковска

Дизајн, техничка подготвока и печат:

Полиестердеј Скопје

Тираж

100 примероци

Бесплатен / некомерцијален тираж

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

331.5-055.2(497.774)

305

ИЗВЕШТАЈ од истражувањето: „Можности и бариери на вклученоста на жените во пазарот на трудот на Општина Битола“ / [урдник Ѓунер Небиу; превод од англиски јазик Даниела Брајковска]. - Скопје : Женска граѓанска иницијатива АНТИКО, 2015. - 147 стр. : граф. прикази ; 21 см

Фусноти кон текстот. - Текст на мак., алб. и англ. јазик. - Содржи и:Mundësitë dhe pengesat e përfshirjes së grave në tregun e punës në Komunën e Manastirit ; Opportunities abd barriers to the inclusion of women in the labour market in the Municipality of Bitola

ISBN 978-9989-2824-9-2

а) Жени - Пазар на труд - Битола б) Пазар на труд - Родова рамноправност - Битола

в) Вработување - Родова политика

COBISS.MK-ID 99208714

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

АВРМ	Агенција за вработување на Република Македонија
АППРМ	Агенцијата за поддршка на претприемништво на Република Македонија
АРМ	Армија на Република Македонија
ДЗС	Државен завод за статистика
ЕУ	Европска унија
КЕМ	Комисијата за еднакви можности
ЛЕСС	Локален економско социјален совет
МО	Министерство за одбрана
МТСП	Министерство за труд и социјална политика
МЦМС	Македонски центар за меѓународна соработка
НВО	Невладини организации
НПАРР	Национален план за акција за родова рамноправност
НСВ	Национална стратегија за вработување
НСЕН	Национална стратегија за еднаквост и недискриминација
ОН	Обединети Нации
РМ	Република Македонија
СРОБ	Стратегија за родово одговорно буџетирање
УНДП	Развоен фонд на Обединети нации
УСАИД	Агенција за меѓународен развој на САД
CEDAW	Конвенција за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените

БЛАГОДАРНОСТ

Проектниот тим на Женска граѓанска иницијатива АНТИКО, се заблагодарува на претставниците на единиците на локалната самоуправа од општините Кичево и Битола, граѓанските организации кои учествуваа во фокус групите и интервјуата, за укажаната поддршка, обезбедувањето на важни стратешки документи, податоци, искуство и други информации.

Исто така, голема благодарност до сите невработени жени од општините Битола и Кичево, за укажаната доверба и одвоеното време за интервјуата и пополнувањето на прашалникот.

Посебна благодарност упатуваме до Британската Амбасада во Скопје за поддршката која ни ја даде за реализацијата на оваа публикација и целокупниот проект.

Благодарност до сите засегнати страни, кои помогнаа успешно да се имплементира истражувањето, учествуваа на нашите состаноци и ги споделија своите ставови и искуства.

Голема благодарност до тимот на Институт за истражување на политики и добро владеење со кои успешно соработуавме во сите фази на спроведувањето на испражнувањето.

Женска граѓанска иницијатива АНТИКО

СОДРЖИНА

БЛАГОДАРНОСТ	4
ЗА ПРОЕКТОТ И ИСТРАЖУВАЊЕТО	7
МЕТОДОЛОГИЈА	8
РЕЗИМЕ НА СТУДИЈА	9
I. Родова рамноправност на меѓународно ниво - краток нормативен преглед ...	9
II. Родовата рамноправност во Република Македонија - нормативен преглед....	9
III. Институционални механизми за постигнување на родова рамноправност во Р.М.	9
IV. Родовата рамноправност и институционални механизми на локално ниво....	10
V...Родова анализа во економската сфера во Р. Македонија.....	10
VI. Родова анализа на локално ниво – Општина Битола.....	11
VII. Теренското истражувањето со невработени жени од општина Битола.....	12
ВОВЕД.....	13
1. РОДОВА РАМНОПРАВНОСТ НА МЕЃУНАРОДНО НИВО	
- КРАТОК НОРМАТИВЕН ПРЕГЛЕД	14
1.1 Меѓународни документи за родовата еднаквост во рамките на Локалната Самоуправа	15
1.2 Европска стратегија 2020 – Родова рамноправност во пазарот на трудот	15
2. РОДОВАТА РАМНОПРАВНОСТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	
- НОРМАТИВЕН ПРЕГЛЕД	16
2.1 Новиот Закон за еднакви можности на жените и мажите, и одговорностите на Единиците на локалната самоуправа (ЕЛС)	17
2.2 Стратегија за родова еднаквост и Закон за спречување и заштита од дискриминација	17
2.3 Родовата еднаквост во Законот за вработување	18
2.4 Други закони, подзаконски акти , правни инструменти и ратификувани меѓународни инструменти и стратешки документи	19
2.5 Национална стратегија за родова еднаквост 2013-2010	20
2.6 Национална стратегија за вработување – активни програми и мерки за вработување	21
2.7 Стратегијата за родово одговорно буџетирање 2012-2015 (СРОБ)....	21
3. ИНСТИТУЦИОНАЛНИ МЕХАНИЗМИ ЗА ПОСТИГНУВАЊЕ НА РОДОВА РАМНОПРАВНОСТ – РОДОВА МАШИНЕРИЈА ВО Р. МАКЕДОНИЈА	22

3.1 Сектор за еднакви можности; Оделение за родова рамноправност и Одделение за превенција и заштита од секаков вид на дискриминација ...	22
3.2 Координатори за еднакви можности во рамките на министерствата и државните институции	22
3.3 Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во Собранието на Република Македонија и други институции и механизми	23
3.4 Клуб на пратенички	23
3.5 Народен правобранител.....	23
4. РОДОВАТА РАМНОРАВНОСТ И ИНСТИТУЦИОНАЛНИ МЕХАНИЗМИ НА ЛОКАЛНО НИВО	24
4.1 Комисии и координатори за еднакви можности на жените и мажите при ЕЛС	24
5. НАОДИ ЗА СОСТОБИТЕ ВО ЕКОНОМСКАТА СФЕРА ВО Р. МАКЕДОНИЈА	26
5.1 Параметри за разлики врз основа на пол во пазарот на трудот	27
5.2 Влијанието на стереотипите и традиционалните сваќања	28
5.3 Индекс на социјална инклузија на локално ниво	29
5.4 Програми и активни политики за вработување	30
6. РОДОВА АНАЛИЗА НА ЛОКАЛНО НИВО – ОПШТИНА БИТОЛА	31
6.1 Вработеност во општина Битола.....	31
6.2 Комисија за еднакви можности на жените и мажите на општина Битола	32
7. ТЕРЕНСКОТО ИСТРАЖУВАЊЕТО СО НЕВРАБОТЕНИ ЖЕНИ ОД ОПШТИНА БИТОЛА	36
ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ	44

ЗА ПРОЕКТОТ И ИСТРАЖУВАЊЕТО

Истражувањето е една од базичните активности во рамките на проектот „Економско јакнење на жени во две општини“. Проектот се реализира од страна на Женската граѓанска иницијатива АНТИКО, а финансиски е поддржан од страна на Британската Амбасада во Скопје.

Проектните активности се спроведуваат во општините Битола и Кичево како мултиетнички општини кои во рамките на својата територија вклучуваат рурални и урбани средини.

Главната цел на проектот е: Дизајнирање на модел и пилотирање на партисипативен пристап базиран на докази во креирањето на ефективни родови политики за економско јакнење на жени.

Главната цел на истражувањето: Утврдување на фактичката состојба на социо-економските услови и перцепциите на жените и засегнатите страни за родовата рамноправност – можностите и бариерите за вклученоста на жените во пазарот на трудот во општина Битола и Кичево.

Истражувањето претставува солидна база на информации од оваа област. Во фокусот на истражувањето е анализата на постоечките меѓународни документи и институционални механизми за постигнување на родовата рамноправност, како и усоглесеноста на истите со домашната легислатива, а и состојбите во однос на родова машинерија за постигнување на еднаквите можности на централно и локално ниво, односно во Општина Кичево и Општина Битола.

Во процесот на спроведувањето на истражувањето беа консултирани главните целни групи, релевантни претставници на единиците на локалната самоуправа, граѓанските организации, невработени и неактивни работоспособни жени од таргетираните општини.

Извештајот, заклучоците и препораките на истражувањето преставуваат база за идно дејствување и драгоцен ресурс на општините во проектирањето и креирањето на родово-сензитивни политики, програми и акциски планови за економско јакнење на жените и мажите.

Истражувањето истовремено преставува и база на информации за локалните граѓански организации за зголемување на нивните капацитети и перспективи да дадат придонес за унапредувањето на родовата рамноправност преку активно вклучување на жените во пазарот на трудот.

Податоците, заклучоците и препораките дадени во оваа истражување, а и реализираните други активности во рамките на проектот отвараат нови можности за воспоставување на интерсекторска соработка помеѓу институциите на локалната самоуправа и граѓанските здруженија, применување на пристапи кои одат во прилог на развивањето на социјални партнериства во областа на креирањето на родовите политики, спроведување на активности за зголемување на бројот на жени во пазарот на трудот и промовирање на вредностите на родовата рамноправност.

МЕТОДОЛОГИЈА

Анализата се базира на сознанија добиени од неколку извори на информации, квалитативни и квантитативни.

Како примарен извор на информации се фокус групи организирани со вработени лица од различни сектори од општина Битола, членови на Комисијата за еднакви можности и фокус група со преставници од граѓанските здруженија.

Целта на организирањето на фокус групите беше да ја анализираме улогата на граѓанските здруженија и нивното искуство и капацитети за реализација на проекти и активности за родова рамноправност, со посебен фокус на економското јакнење на жените. Додека организираните фокус групи со преставници од институциите на локалната самоуправа да добиеме релевантни сознанија за работата на институциите и нивото на развој на родовата машинерија, како и креирањето и спроведувањето на родовите политики.

Како многу важен извор на информации и сознанија ни послужи и тенденска анкета со 150 невработени жени на возраст од 18-55 години од општината Битола.

Третиот извор на информации врз основа на што се темели истражувањето се секундарни информации, односно податоци од предходни студии, извештаи, анализа на закони, и информации објавени од различни институции

Истражувањето беше спроведено во соработка со Институтот за истражување на политики и добро владеење.

РЕЗИМЕ НА СТУДИЈАТА

I. Родова рамноправност на меѓународно ниво - краток нормативен преглед

- На меѓународно ниво постои сеопфатна рамка која ја третира родовата рамноправност во различните сфери и директно влијае врз подобрувањето на квалитетот на животот на жените, нивната финансиска независност и нивната позиција во општеството.
- Бројот на вработени жени во Европа постојано расте. Од 2000 г. жените работнички пополнуваат три четвртини од новоотворените работни места во Европа.

II. Родовата рамноправност во Република Македонија - нормативен преглед

- Република Македонија има доста солидна легислативна и стратешка рамка со која се заштитува и промовира родовата рамноправност и еднаквите можности помеѓу мажите и жените. Особено значаен момент во унапредувањето на нормативната рамка треба да се спомене донесувањето на Законот за еднакви можности на жените и мажите.
- Во реалноста постои значително разминување помеѓу правно загарантираната и реално остварената еднаквост меѓу жените и мажите. И покрај поволната нормативна рамка жените постојано се соочуваат со дискриминација особено во сферата на пазарот на трудот - вработувањето.

III. Институционални механизми за постигнување на родова рамноправност во Р.М.

- Во Република Македонија има воспоставено бројни институционални механизми кои треба да ја гарантираат родовата рамноправност. Во рамките на МТСП е формиран посебен Сектор за еднакви можности, а во другите министерства постојат координаторите за еднакви можности на жените и мажите.
- Комисијата за еднакви можности на жените и мажите (КЕМ) која функционира во Собранието на Република Македонија е значаен национален институционален механизам за родова еднак-

вост. Народниот правобранител и политичките партии исто така влегуваат во институционалните механизми за постигнување на родова рамноправност.

- Прегледот на нормативната и институционалната рамка која се однесува на родовата рамноправност и еднаквите можности укажува на тоа дека направени се напори за промовирање и унапредување на родовата рамноправност. Сепак *de facto* ситуацијата покажува дека родовата нееднаквост се уште преовладува, и е особено изразена во економската сфера.

IV. Родовата рамноправност и институционални механизми на локално ниво

- Комисиите за еднакви можности на жените и мажите во локалната самоуправа и Координаторите за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа се клучните институционални механизми кои ја заштитуваат и промовираат родовата рамноправност на локално ниво.
- Главна задача на Комисијата е унапредување на состојбата на жените и обезбедување еднакви можности за мажите и жените на локално ниво преку процесот на изготвување и усвојување на политики, нивно спроведување, мониторинг и евалуација на постигнатите резултати. Координаторот за еднакви можности на жените и мажите во ЕЛС е лице од општинската администрација со статус на државен службеник, чија главна задача е да се грижи за унапредување на еднаквите можности и недискриминацијата во рамките на надлежностите на единицата на локалната самоуправа.

V. Родова анализа во економската сфера во Р. Македонија

- Главните социо-економски параметри покажуваат евидентни разлики на пазарот на трудот врз основа на пол и забележителна хоризонтална сегрегација (по сектори) но и вертикална сегрегација (во самите сектори), односно жените обично се позиционирани на работни места кои што се пониско во хиерархијата на одлучување.
- До ваквата состојба особено придонесува цврсти традиционални вредности, норми и стереотипи во македонското општество кои во голема мера ја детерминираат позицијата на жената во

семејството и во општеството. Македонското општество во голема мера е раководено од патријархални вредности кои ги ограничиваат напорите за постигнување на родовата рамноправност на пазарот на трудот.

- Родовата анализа укажува на недостаток на свест и разбирање на прашањата поврзани со родовата рамноправност. Ова доведува до слаба ефикасност во спроведувањето и вклучувањето на принципите на родова рамноправност и еднакви можности на жените и мажите, во општествените текови.

VI. Родова анализа на локално ниво – Општина Битола

- Комисијата за еднакви можности на жените и мажите (КЕМ) во Општина Битола е формирана е 2003 год. Таа е доста активна во својата работа, а спроведува и проект за родово одговорно буџетирање. Редовно соработува со граѓански организации и други организации од невладиниот сектор, како и со меѓународни организации. Планира отварање на посебен фонд за жени, посебна ставка за родово сензитивни политики.
- Во однос на подобрување на позицијата на жената во економска-та сфера потребни е вложување и дополнителни напори. Имајќи во предвид дека досега многу малку е сработено во областа на економско јакнење на жените. Општината нема соработувано со граѓанскиот сектор на оваа тема и нема конкретен акциски план за економско јакнење на жените.
- Во општина Битола се активни повеќе граѓански организации кои работат во областа на унапредување на родовата рамноправност и човековите и економските права. Сепак сите се соочуваат со ограничени капацитети, како материјални така и човечки, и имаат потреба од дополнителни обуки, особено во однос на теми како родова еднаквост и родово сензитивни политики, економско јакнење на жените и градење на капацитети за аплицирање кај меѓународни донатори. Нивната соработка со општина Битола е претежно сведена на консултации, а многу малку се финансиски поддржани.

VII. Теренското истражувањето со невработени жени од општина Битола

- Најголем дел од испитаничките сметаат дека жените не се рамноправни со мажите на пазарот на трудот и при вработувањето и како клучни фактори ги навеле социјалниот, културниот и економскиот фактор. Поголем дел од испитаничките се пријавени во АВРМ, додека непријавените наведуваат дека не веруваат дека ќе најдат работа преку Агенцијата. Државниот сектор како место за вработување е попрефериран од приватниот.
- Мнозинството од испитаничките навеле дека не придонесуваат кон семејниот доход и дека не располагаат слободно со средствата туку тоа го прават во консултација со друг член од семејството (најчесто сопругот, таткото). Значително висок е и процентот на испитанички кои не поседуваат сопствен имот. Ова е еден од големите предизвици и бариери за пристап до финансиски средства (кредити). Можностите за развој на мали бизниси и женско претприемништво се оценува како неповолна. Исто така голем дел од нив воопшто не се запознаени со истите.
- Речиси ниту една од испитаничките никогаш не учествувала во донесувањето на некоја одлука од страна на општината, а најголем дел од нив воопшто не знаат или не се до крај сигурни како да ги изнесат своите проблеми/потреби пред општината. Големо мнозинство од испитаничките смета дека локалните институции не прават ништо или прават многу малку за да се подобри положбата на жените а значително голем дел од нив воопшто не знаат дека постои Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во Битола.

ВОВЕД

Реална проценка на моменталната глобална ситуација покажува дека родовата нееднаквост и нееднаквите можности помеѓу мажите и жените се глобални феномени кои не ги одминуваат ни најразвиените модерни демократски општества. Рамноправноста меѓу мажите и жените е дел од корпусот на човекови права и се однесува на еднаквиот третман во поглед на правата утврдени со законодавството и политиките, но и во поглед на обезбедување еднаков пристап до можностите и придобивките во општеството. Правата на еднаков третман и можности претставуваат фундаментални човекови права, препознаени и заштитени од бројни интернационални норми и санкции. Постигнувањето на родовата рамноправност претставува еден од фундаменталните елементи во реформските процеси. Дискриминацијата врз основа на полот е сеуште огромен предизвик во најразлични аспекти и области од секојдневниот општествен живот. Родот е примарен маркер на општествената и економската стратификација, и како резултат на тоа многу често и на ексклузија. Без оглед на социо-економскиот статус и позиција на поединецот, постојат системски родови разлики во материјалната благосостојба и економска позиција. Степенот на нееднаквост варира. Разликите се карактеристични и зависат од нивото на развојот на општествота. Тие се разликуваат и менуваат во зависност од културата религијата и различните временски периоди, но секогаш со подобра позиционираност на мажите во општествената, економската и политичката хиерархија.

Родовата нерамноправност на пазарот на трудот е особено робустна, и присутна во повеќето општества. И покрај тоа што изминатите неколку децении се забележува значителен напредок во промовирање на родовата рамноправност во економската сфера, а и значително зголемување на партцијацијата на жените на пазарот на трудот, жените и понатаму се презастапени во несигурни, атипични и неформални вработувања, карактеризирани со значително пониски примања и понизок углед во споредба со мажите. Ова е најчесто затоа што жените сеуште се среќаваат со тешкотии и бариери во еднаквиот пристап до можностите за квалитетно вработување. Токму поради овие причини потребно е да се направат сериозни напори се да се обезбеди родова рамноправност на пазарот на трудот. Постојат бројни докази дека зголемувањето на партцијацијата на жените на пазарот на трудот, но и квалитетот на вработувањето, не само што има позитивно влијание врз економското јакнење на жените, туку и предизвикува пошироки економски и општествени бенефиции. Сепак, родовите интереси сеуште не се интегрирани во главните општествени текови.

Процесот на воспоставување родова рамноправност е сложен, исто како и разбирањето и проценувањето на потребите во поглед на начин-

нот на кој се креираат политиките низ општествените процеси, кои треба да обезбедат родова рамноправност. Притоа, родовата рамноправност не треба да биде разбрана дека жените и мажите се идентични, туку како прифаќање и еднакво вреднување на различите помеѓу жените и мажите и нивните различни општествени улоги. Тоа значи дека родовата рамноправност промовира реално партнерство помеѓу жените и мажите и поделена одговорност во елиминацијата на нееднаквостите во јавниот и во приватниот живот. Од тие причини неопходно е да се препознае дека постигнувањето на поголема родова рамноправност и справување со постојните нееднаквости, многу често значи да се работи различно со жените и мажите, да се препознаат различните пречки со кои тие се соочуваат, но и различните потреби, приоритети, цели и аспирации. Оттука, прашањето на родовата рамноправност не е прашање само на социјалната правда, но тоа е исклучително важно прашање на почитувањето на основните човекови права, што е особено значајно во справувањето со сиромаштијата и невработеноста, обезбедувањето на еднакви можности и квалитетен живот за сите.

1. РОДОВА РАМНОПРАВНОСТ НА МЕЃУНАРОДНО НИВО - КРАТОК НОРМАТИВЕН ПРЕГЛЕД

Во изминатите неколку децении, значителен напредок е постигнат во поставување на меѓународна легислатива која има за цел заштита и промовирање на принципите на родова рамноправност и еднакви можности помеѓу мажите и жените. Родовата рамноправност како општествено прашање се третира за првпат на Пекиншката светска конференција на Обединетите Нации за жените, одржана во 1995 година. Конференцијата во Пекинг и Пекиншката декларација, како и придружната Платформа за акција, низ интеграцијата на родовите аспекти во јавниот живот, родовата рамноправност станува дел од јавната политика. Родовата рамноправност е третирана и идентификувана во Милениумските цели на Обединетите Нации.

Исто така, еден од позначајните меѓународни документи кој се однесува на родовата рамноправност е Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација (CEDAW) која стапува на сила во 1981 година. Со оваа Конвенција се дефинира терминот дискриминација на жените - во смисол на исклучување или ограничување во поглед на полот, што има за последица загрозување или ограничување на уживањето на човековите права на жените, како и терминот афирмативна акција – во смисол на усвојување на посебни мерки со кои би се обезбедил и забрздал процесот на постигнувањето на рамноправноста помеѓу мажите и жените.

1.1 Меѓународни документи за родовата еднаквост во рамките на Локалната Самоуправа

На локално ниво, Светската декларација за жените во локалната самоуправа од 1998, се залага за создавање на одржливи механизми, како и еднакви и демократски локални власти каде што мажите и жените ќе имаат подеднаков пристап во донесувањето одлуки, подеднаков пристап до јавните услуги, како и подеднаков третман при уживањето на овие услуги. Слично, и Европската Повелба за еднаквост помеѓу мажите и жените во локалниот живот, усвоена од Советот на европски општини и региони значително се посветува на принципите на родова рамноправност и еднакви можности за мажите и жените на локално ниво.

Понатаму, начелата на еднаков третман и родова рамноправност се сржта на Европскиот социјален модел. Имено, еднаквиот третман на жени-те и мажите е еден од принципите врз кои е поставена Европската Унија во 1957 г.

1.2 Европска стратегија 2020 – Родова рамноправност во пазарот на трудот

Еден од најзначајните документи на ниво на Европска Унија со кој директно се таргетира родовата нерамноправност на пазарот на трудот, е Европската Стратегија 2020. Европската Стратегија 2020 е директно поврзана со Стратегијата за еднаквост помеѓу мажите и жените 2010-2015 на Европската Комисија, и како клучна цел предвидува дека 75% од мажите и жените на возраст од 20-64 години, ќе бидат вработени до 2020 година. Тоа подразбира подобрување во квантитативните и квалитативните параметри на вработувањето. Ваквата цел единствено може да биде остварена ако се инвестираат значителни напори за зголемување на партципацијата на жените на пазарот на труд, имајќи во предвид дека процентот на вработени жени во 2014 изнесува 63.5% што е за 11.5% помалку од процентот на вработени мажи (75%), а исто толку помалку од целта на Стратегијата од 75%. Притоа, Стратегијата како приоритетни области ги издвојува – еднаквата економска независност, еднако платената работа, еднаквоста во донесувањето одлуки и преки-нувањето на родово базираното насилиство.¹

¹ European Commission. "COM(2010) 2020 final: Europe2020 - A strategy for smart, sustainable and inclusive growth", Brussels, 2010

Ваквиот кус приказ ни оддалеку не ја отсликува целокупната меѓународна рамка која ја третира родовата рамноправност во различните сфери од општествениот живот. Она што е клучно, дека тековно и постојано во меѓународни рамки се прошируваат и надградуваат можностите за партиципација на жените, што пак директно влијае врз подобрувањето на нивниот живот, нивната економска и финансиска независност, како и на нивната позиција во општеството. Како резултат на тоа, бројот на вработени жени постојано расте, па така од 2000 г. жените работнички пополнуваат три четвртини од новите работни места што се отвораат во Европа.²

2. РОДОВАТА РАМНОПРАВНОСТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА - НОРМАТИВЕН ПРЕГЛЕД

Принциите на родова рамноправност и еднаквите можности помеѓу мажите и жените, преставуваат фундаментални начела и темелни вредности на демократијата и општествениот поредок во Република Македонија. Законската, институционалната и стратешката поставеност во поглед на родовата рамноправност во Република Македонија котира на мошне високо ниво. Имено, родовата рамноправност е загарантирана како таква со највисокиот правен акт во државата, Уставот на Република Македонија, но и начелото на родова рамноправност дополнително е вметнато во речиси целокупната законска легислатива вклучувајќи го тутка и Законот за работни односи, Законот за спречување и заштита од дискриминација, како и посебниот Закон за еднакви можности помеѓу мажите и жените, како клучна нормативна рамка која на директен начин ја регулира родовата рамноправност. Базичното начело на рамноправност, односно гарантирање на еднакви права независно од полот, е утврдено со Уставот на Република Македонија, во делот на граѓански и политички слободи и права.

Уставните одредби и заложби се преточени во повеќе законски акти. Клучен законски акт во таа смисла е Законот за еднакви можности на жените и мажите³, за првпат донесен во 2006 година. Согласно Член 1 од Законот, со него се утврдува потребата од “постоење на основни и посебни мерки за воспоставување еднакви можности на жените и мажите, надлежностите, задачите и обврските на сите субјекти одговорни за имплементирање на законот, правата и должностите на застапникот на еднаквите можности на жените и мажите”. Целта на Законот е “вос-

2 Европска Комисија. Публикација “Европа за Жените”, Брисел, 2011, стр. 2

3 Службен весник на Република Македонија бр. 66/2006

поставување на еднаквите можности на жените и мажите во политичката, економската, социјалната, образовната, културната, здравствената, граѓанска и било која друга област од општествениот живот” (Член 2). Притоа, дефиницијата на терминот „еднакви можности“ произлегува од Конвенцијата на Обединетите нации за елиминација на сите форми на дискриминација на жените (CEDAW) и е идентична со дефинициите содржани во законите на други земји.⁴ Во 2008-ма година Законот е значително ревидиран и усвоени се дополнувања со цел усогласување на дефинициите за дискриминација содржани во Законот со Директивата 2002/73/ЕС на Европскиот Парламент и на Советот.⁵

2.1 Новиот Закон за еднакви можности на жените и мажите, и одговорностите на Единиците на локалната самоуправа (ЕЛС)

Заради натамошно прилагодување на македонското законодавство на европските и меѓународните стандарди во областа на родовата рамноправност, во 2012 се донесува нов Закон за еднакви можности на жените и мажите.⁶ Измените предвидени со новиот Закон се во делот кој однесува на обврските и улогите на релевантните субјекти во насока на прецизирање и зајакнување на одговорноста на сите актери во процесите на зајакнување на родовата рамноправност. Според Член 14 од Законот за еднакви можности на жените и мажите, “единиците на локалната самоуправа, меѓу останатите релевантни чинители, се одговорни за воспоставување и промовирање на еднаквите можности на мажите и жените преку усвојување политики, механизми и активности кои придонесуваат кон унапредување на родовата еднаквост. Единиците за локалната самоуправа треба да известуваат во рамките на своите годишни извештаи и да учествуваат во подготвувањето на стратегијата за родова еднаквост во делот кој се однесува на единиците на локалната самоуправа”.

2.2 Стратегија за родова еднаквост и Закон за спречување и заштита од дискриминација

Дополнително, како обврска на Собранието за прв пат е внесено донесувањето Стратегија за родова еднаквост и следење на нејзиното спроведување во секторските политики и програми. Конечно, во Законот е

4 Публикација “Институционална и правна рамка за родова рамноправност во Република Македонија”, Скопје,..

5 Исто., стр. 8.

6 Службен весник на Република Македонија бр. 6/2012

внесен и делот за спречување и заштита од дискриминација, во склад со Законот за спречување и заштита од дискриминација⁷, донесен во 2010.

Промоцијата и заштитата на еднаквите можности помеѓу мажите и жените, како и родовата рамноправност, се понатаму регулирани на покомплексен начин, низ одредбите на Законот за спречување и заштита од дискриминација кој експлицитно го наведува полот, односно родот, како една од основите по кои е забранета дискриминација. Донесувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација е дел од процесот на хармонизација на македонското законодавство со законодавството на ЕУ, па со тоа низ Законот се транспонирани Директивите на ЕУ во националното законодавство, кои се однесуваат на дискриминацијата по различни основи.

2.3 Родовата еднаквост во Законот за вработување

Постигнувањето на родова еднаквост во сите сектори е важно, особено во вработувањето. Вработувањето има големо влијание врз економската независност на жената. Жените секогаш биле продуктивни членови на општеството, но долго време нивното учество на пазарот на трудот било релативно ниско. Согласно Уставот на Република Македонија, секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност, секому под еднакви услови му е достапно секое работно место без каква и да е дискриминација, вклучувајќи ја и дискриминацијата по основа на пол. Ваквата уставна заложба е понатаму преточена во Законот за работни односи⁸ според мажот и жената имаат подеднакви можности при пристапот на пазарот на трудот и изборот на работното место. Согласно Законот за работни односи, “на жените и на мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман при вработувањето, напредувањето во работата, оспособувањето, образоването, преквалификацијата, платите, наградувањето, отсуството од работа, условите за работа, работното време и откажувањето на договорот за вработување” (Член 6). Законот, понатаму покрај директната и индиректната дискриминација, ја дефинира и забраната на дискриминација во однос на условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа, во која било гранка, односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности и на сите нивоа на професионалната хиерархија; напреду-

7 Службен весник на Република Македонија бр. 50/2010

8 Службен весник на Република Македонија бр. 62/2005

вањето во работата. (Член 7). Исто така, согласно Законот се предвидува еднакво плаќање на мажите и жените за еднаква работа со еднакви барања на работното место за што се исплаќа еднаква плата без разлика на полот (Член 108); се воведува посебна заштита во работниот однос при бременост (Членови 161, 163, 167, 171); се регулира ноќната работа (Член 131); како и се внесени одредби за заштита од мобинг⁹. Конечно, согласно член 24 од Законот, работодавачот не смее работното место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата, како и за прв пат во македонската легислатива се вклучува родово чувствителна одредба (Член 5) со која изразите работник и работодавач имаат родово неутрално значење и се однесуваат и за мажите и за жените.

2.4 Други закони, подзаконски акти , правни инструменти и ратификувани меѓународни инструменти и стратешки документи

Покрај овие закони во кои директно се адресирани родовата (не)рамноправност и еднаквите можности помеѓу мажите и жените, постојат и низа други закони, подзаконски акти како и други правни инструменти кои низ специфични одредби директно или индиректно уредуваат аспекти на родовата рамноправност Република Македонија, исто така има ратификувано голем број на меѓународни инструменти низ кои се регулира заштитата и се промовираат родовата рамноправност и еднаквите можности помеѓу мажите и жените од најразлични аспекти, кои пак потоа се преточуваат во македонското законодавство и стануваат дел од позитивното право на Република Македонија.

Освен законската рамка значителен придонес во постигнувањето на еднаквите можности и родовата рамноправност имаат и бројните стратешки документи усвоени од страна на Република Македонија, како што се: Декларацијата за унапредување на еднаквоста меѓу половите во процесот на одлучувањето (1998 година), Национален план за акција за полова рамноправност 1999 година), Националниот план за акција за родова рамноправност за периодот 2007 – 2012 (НПАРР) година Основа на НПАРР се Пекиншката декларација и планот за акција, Милениумските цели, како и обврските кои произлегуваат од процесот на апроксимација на македонското законодавство со европското. Во НПАРР се дефинирани десет стратешки области, меѓу кои Жената и социјалната заштита,

⁹ Ваквиот вид вознемираување е дополнително регулиран низ посебен Закон за заштита од вознемираување на работно место (Службен весник на РМ бр. 108/2013)

преку мерки за намалување на сиромаштијата и развивање на соодветен систем на социјална заштита (Стратешка област 4) и Жената и вработувањето, преку поддршка и спроведување на програми за економско јакнење на жените (Стратешка област 6). Покрај тоа, НПАРР ги дефинира активностите, индикаторите, како и одговорните институции, чинители и инволвирани страни за воспоставување на родова рамноправност во различни области.

2.5 Национална стратегија за родова еднаквост 2013-2010

НПАРР е значително надграден со донесувањето на Националната стратегија за родова еднаквост за периодот 2013 – 2020 година, која како стратешки документ се донесува со цел унапредување на еднаквите можности на жените и мажите во сèкупното општествено живеење во Република Македонија. Стратегијата претставува документ со кој се обезбедува рамката за целосна еднаквост на жените и мажите како крос-секторски, хоризонтален и универзален социјален и политички приоритет, како и се поставуваат основните чекори и специфичните насоки за целосно постигнување на родовата еднаквост во Република Македонија¹⁰. Целта на Стратегијата е „зголемување на јавната свест за значењето на еднаквите можности за сèкупниот развој на општественото и демократското живеење, кои ќе доведат до драстично намалени стереотипи и предрасуди“.¹¹ Притоа, се нагласува дека „неопходно е да бидат превземани континуирани активности за превенција на женската популација во однос на препознавање на дискриминацијата врз основа на пол на пазарот на труд...Координирање и унапредување на постојните политики за зголемување на вработеноста со нагласување на родовата еднаквост како императив односно негово позиционирање во приоритетите...би била значајна мерка која ќе ги опфати националните напори за намалување на невработеноста особено меѓу жените“.¹² Со донесувањето на Стратегијата принципот на родова рамноправност се издигнува на едно повисоко ниво, имајќи во предвид дека неа ја донесува Собранието на Република Македонија, согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите.

10 Национална стратегија за родова еднаквост 2013-2020, Скопје, 2013, стр. 4

11 Исто., стр. 36

12 Исто., стр. 39

2.6 Национална стратегија за вработување – активни програми и мерки за вработување

Покрај тоа, во 2011 е донесена Националната стратегија за вработување (НСВ) – 2015, која е исто така значајна во делот на внесувањето на родовата перспектива (за првпат) при креирањето на политиките на вработување. Согласно оваа Стратегија, Министерство за труд и социјална политика усвојува секоја година Оперативен план за активни програми и мерки за вработување.

Во досегашните усвоени планови можат да се идентификуваат програми каде жените добиваат одредени поволности во споредба со мажите и останатите целни групи, што укажува на значителен напредок, како и на постоење на конкретни чекори и напори за постигнување на зголемување на стапката на вработеност кај жените и унапредување и зајакнување на економскиот статус на жените во Република Македонија, што воедно е и цел на стратегијата. Стратегијата исто така ги содржи и главните предизвици од аспект на макро и микроекономските политики, политиката на вработување, како и политиката на пазарот на трудот. Во тој правец е и Националниот акциски план за унапредување на општествената состојба на жени Ромки во Република Македонија од 2008.

2.7 Стратегијата за родово одговорно буџетирање 2012-2015 (СРОБ)

Конечно, родовата рамноправност е третирана и низ Стратегијата за родово одговорно буџетирање 2012-2015 (СРОБ), Националната стратегија за еднаквост и недискриминација 2012-2015 (НСЕН), Стратегијата за демографски развој на Република Македонија 2008-2015, Националниот акциски план на Република Македонија за имплементација на Рез. 1325 на Обединетите нации за Жените, мирот и безбедноста, Програмата за еднакви можности на жените и мажите во Министерството за одбрана (МО) и Армијата на Република Македонија (АРМ), донесена во 2009, во согласност со НПАРР како и други стратешки документи.

Низ нормативниот преглед се забележува дека Република Македонија има доста развиена и заокружена легислативна и стратешка рамка за заштита и промовирање на родовата рамноправност и еднаквите можности помеѓу мажите и жените. Меѓутоа, воспоставувањето на нормативната рамка не значи нужно и де факто состојба на родова еднаквост, и искоренување на постоечката диспропорција меѓу правно загарантираната и реално остварената еднаквост меѓу жените и мажите. Поради тоа, воспоставени се бројни институционални механизми кои треба да ја гарантираат родовата рамноправност.

3. ИНСТИТУЦИОНАЛНИ МЕХАНИЗМИ ЗА ПОСТИГНУВАЊЕ НА РОДОВА РАМНОПРАВНОСТ – РОДОВА МАШИНЕРИЈА ВО Р. МАКЕДОНИЈА

3.1 Сектор за еднакви можности; Одделение за родова рамноправност и Одделение за превенција и заштита од секаков вид на дискриминација

До 2007 година, надлежност да одговори на прашањата од областа на родовата рамноправност имаше Министерството за труд и социјална политика, поточно Одделението за унапредување на рамноправноста меѓу половите во Секторот за труд. Со донесувањето на Законот за еднакви можности на жените и мажите, во министерството се формира посебен Сектор за еднакви можности (2007)., Секторот за еднакви можности врши работи кои се однесуваат на унапредување на статусот на жените и воспоставување на еднакви можности на жените и мажите и на заштита од дискриминација во областа на трудот, социјалната заштита и социјалното осигурување. Секторот се состои од две одделенија: Одделение за родова рамноправност и Одделение за превенција и заштита од секаков вид на дискриминација – задолжено за промовирање на политиката за заштита од дискриминација во областа на трудот, социјалната заштита и социјалното осигурување. Во рамките на Секторот е назначен и Правен застапник кој е одговорен за следење и утврдување на случаи на нееднаков третман, за пружање бесплатна правна помош во случаи на нееднаков третман или дискриминација по основа на пол, како и за извршување на други работи и задачи, во согласност со Законот за еднакви можности меѓу мажите и жените.

3.2 Координатори за еднакви можности во рамките на министерствата и државните институции

Значајна улога во унапредување на родовата рамноправност играат и Координаторите за еднакви можности на жените и мажите во сите владини министерства. Координаторите во рамките на своите задолженија се должни еднаш годишно да доставуваат извештај за работата до Министерството за труд и социјална политика. Досега, сите 14 владини министерства имаат именувано координатори и заменик координатори за еднакви можности на жените и мажите. Покрај тоа, дополнителни 10 државни институции имаат назначено координатори за еднакви можности - Агенцијата за вработување, Државниот завод за статистика (ДЗС), Советот за радиодифузија, Агенцијата за спорт и млади, Народниот пра-

вобранител, Генералниот секретаријат при Владата на РМ, Заводот за социјални дејности, и други.¹³

3.3 Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во Собранието на Република Македонија и други институции и механизми

Во рамките на структурата на националните институционални механизми за родова еднаквост, значајна улога има и Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во Собранието на Република Македонија (КЕМ). КЕМ претставува еден од основните механизми, заедно со Клубот на пратенички, за промовирање и имплементирање на принципот на родова рамноправност во рамките на највисокиот законодавен дом во Република Македонија – Собранието. Надлежностите на Комисијата се да ги разгледува предлог-законите, други прописи, буџети, стратешки документи и извештаи од аспект на родовата рамноправност, како и да соработува со сите останати собранишки комисии, со комисиите за еднакви можности на жените и мажите на локално ниво, како и со граѓанскиот сектор.

3.4 Клуб на пратенички

Во рамките на Собранието функционира и Клубот на пратенички, која е неформална група составена од сите жени претставнички во Собранието, без разлика на нивната партишка припадност. Како и КЕМ, Клубот на пратенички ја следи тековната и постојната законска легислатива во континуитет, од аспект на родовата рамноправност, идентификува недостатоци, иницира промени во постојната легислатива, а може да иницира и донесување на нова. Клубот на пратенички исто така, соработува со КЕМ, како и со граѓанскиот сектор, а може да иницира и различни иницијативи или активности од областа на родовите прашања, во согласност со надлежностите на Собранието.

3.5 Народен правоборанител

Останати институционални механизми низ кои се заштитува и унапредува родовата рамноправност во Република Македонија се, Народниот правоборанител кој во рамките на своите уставни и законски овластувања,

¹³ Македонско женско лоби. Публикација “Политики за родова еднаквост – перцепција за ефикасност и транспарентност”. Скопје, 2012, стр. 14

меѓу другото е надлежен и да презема мерки за заштита на принципот на родова рамноправност, и да постапува по поединечни претставки. Имено, народниот правоборнител е овластен да се грижи за остварување на принципот на еднакви можности на жените и мажите и да обезбеди заштита кога нечие право е одземено или ограничено од орган или организација пред која е надлежен да постапува. Потоа, политичките партии во рамките на своите стратешки и програмски определби на секои две години треба да усвојуваат план за еднакви можности, во кој се утврдува методологијата и мерките кои ќе бидат преземени од страна на партијата за унапредување на родовата рамноправност во рамките на телата на партиите, раководството, на кандидатските листи за избор во Собранието, или единиците на локалната самоуправа, и слично. Планот се доставува до Министерството за труд и социјална политика, кое потоа дава мислење по претставениот план.

4. РОДОВАТА РАМНОРАВНОСТ И ИНСТИТУЦИОНАЛНИ МЕХАНИЗМИ НА ЛОКАЛНО НИВО

4.1 Комисии и координатори за еднакви можности на жените и мажите при ЕЛС

На локално ниво, клучните институционални механизми кои ја заштитуваат и промовираат родовата рамноправност на ниво општина се Комисиите за еднакви можности на жените и мажите во локалната самоуправа и Координаторите за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа. Имено, согласно Член 14 од Законот за еднакви можности на жените и мажите, единиците на локалната самоуправа, се должни во рамките на своите надлежности да го почитуваат принципот на еднакви можности и да ги промовираат и унапредуваат еднаквите можности на жените и мажите (Став 1), како и во рамките на своите стратешки планови и буџети да го инкорпорираат принципот на еднакви можности на жените и мажите (Став 2). Инкорпорирањето на принципот на еднакви можности во работата на органите на единицата на локалната самоуправа и општинската администрација се врши преку Комисијата и координаторот за еднакви можности на жените и мажите, кои единицата на локалната самоуправа е должна да ја формира, односно определи лице за координатор (Став 3).

Главна задача на Комисијата е да работи на унапредување на состојбата на жените и на обезбедување еднакви можности за мажите и жените на локално ниво преку процесот на изготвување и усвојување на политики, нивно спроведување, мониторинг и евалуација на постигнатите резултати.

ти. Меѓу другото Комисијата е должна да учествува и при креирањето и донесувањето на стратешките документи, особено при креирањето и донесувањето на стратегијата за развој на единицата на локалната самоуправа, донесувањето на буџетот на единицата на локалната самоуправа, Статутот, програмата за работа на советот на единицата на локалната самоуправа и др. Единиците за локална самоуправа исто така се и обврзани да соработуваат со здруженијата на работодавачи, синдикатите, невладините организации и здруженија, како и други граѓански организации, активни во областа на обезбедување еднакви можности на жените и мажите и унапредување на родовата рамноправност. Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа е должна најмалку еднаш годишно за својата работа да достави извештај до Министерството за труд и социјална политика.

Координаторот за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа е лице од општинската администрација со статус на државен службеник, чија главна задача е да се грижи за унапредување на еднаквите можности и недискриминацијата во рамките на надлежностите на единицата на локалната самоуправа. Покрај тоа, координаторот дава предлози и мислења поврзани со еднаквите можности до советот на единицата на локалната самоуправа и до институциите и организациите на локално ниво, како и изработува извештаи за состојбата со родовата рамноправност и еднаквите можности во рамките на единицата на локалната самоуправа. Координаторот, исто така и дава поддршка и редовно соработува со Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во локалната самоуправа во реализацијата на нејзините надлежности и обврски, соработува со невладините организации и останатите институции и клучни чинители на локално ниво во врска со прашања од областа на родовата рамноправност и еднаквите можности, како и предлага иницијативи за преземање на мерки за подобрување на состојбата со родовата рамноправност во рамките на единицата на локалната самоуправа. Во извршувањето и исполнувањето на задачите од својата надлежност, координаторот се координира и соработува со Министерството за труд и социјална политика. Координаторот за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа се назначува од страна на Градоначалникот.

Низ прегледот на нормативната и институционалната рамка која се однесува на родовата рамноправност и еднаквите можности во Република Македонија се забележува дека значителни напори се преземени за промовирање и унапредување на родовата рамноправност. Сепак родовата нееднаквост се уште преовладува. Притоа, таа е особено изразена во економската сфера, на пазарот на трудот. Очигледно е дека постојат потребните нормативни и институционални механизми за воспоставување,

заштита и унапредување на родовата рамноправност, меѓутоа уште многу треба да се направи за да се елиминираат стереотипите кои постојат, да се зголеми бројот на жени на раководни функции и да се намали бројот на невработени и неактивни жени. Како што беше погоре наведено, процесот на воспоставување родова рамноправност е сложен процес, но првиот чекор кон нејзино воспоставување е констатирање на реалната состојба, нејзино препознавање и признавање. Номиналната еднаквост - на нормативно и институционално ниво - не значи нужно и еднаквост во стварноста.

5. НАОДИ ЗА СОСТОБИТЕ ВО ЕКОНОМСКАТА СФЕРА ВО Р. МАКЕДОНИЈА

Како што беше наведено, горенаведената постоечка позитивно-правна, стратешка и институционална рамка многу малку придонесува кон родовата рамноправност, особено на пазарот на трудот, во областа на вработувањето. Имено, еден од главните проблеми и предизвици со коишто се соочува Република Македонија уште од независноста (а и пред тоа) е високата стапка на невработеност. Причините за оваа висока невработеност се комплексни и се поврзуваат со самиот процес на транзиција. Многу нови групи на маргинализирани и општествено исклучени групи се појавија како резултат на затворањето и трансформацијата на државните претпријатија, и другите јавни институции кои претходно се грижеа за испорачување на неопходните услуги.¹⁴ Стапката на невработеност останува исклучително висока (над 30%) во текот на целиот период од почетокот на приватизацијата и трансформацијата на економскиот систем, достигнувајќи го својот врв во 2005 кога достигнува до 37.3%, сè до до 31% во 2012 година, поставувајќи ја Република Македонија во категоријата на земји со највисока стапка на невработеност на ниво на Европа.

По 2012 година стапката на невработеност бележи континуиран пад, симнувајќи се под прагот од 30% во 2013 (29%), на 28% во 2014, и според последните информации од Државниот завод за статистика на 27.3% во првиот квартал од 2015 година, што е рекордно ниска стапка, но сепак сеуште исклучително висока.¹⁵ Имајќи предвид дека невработеноста не претставува само економски проблем, туку поширок и доста сериозен социјален проблем, состојбата со високата невработеност длабоко се одрази врз понатамошните општествени текови во Република Македонија.

14 Adam, Jan. "Social Costs of Transformation to a Market-Economy in Post-Socialist countries", London, 1999

15 Државен завод за статистика: <http://www.stat.gov.mk/>

Транзицискиот период не само што радикално ја промени социјалната состојба на целокупното население, туку влијаеше и врз продлабочување на разликите меѓу жените и мажите, како во однос на социјалниот статус така и во однос на пристапот и можностите за користење на расположливите ресурси во општеството.¹⁶ Имено, вработеноста во Република Македонија се карактеризира со неповолна полова структура, со релативно незабележителни промени на еден подолг рок, како поради нестабилните социо-економски услови и неусогласеноста помеѓу по барувачката и понудата на пазарот на трудот, така и поради традиционалните вредности и норми за улогата на жената во општеството, што пак е особено карактеристично за руралните средини, и кај определени етнички заедници.

5.1 Параметри за разлики врз основа на пол во пазарот на трудот

Главните социо-економски параметри покажуваат евидентни разлики врз основа на пол, на пазарот на трудот. Според Државниот завод за статистика, стапката на вработеност во Република Македонија за 2014 година кај жените оваа стапка изнесува 32.4 и е значително пониска во споредба со онаа кај мажите која изнесува 50.1, додека пак во однос на невработеноста стапката на невработеност кај жените изнесува 28.6, а кај мажите 27.6. Значителни разлики се забележуваат и во стапката на активност, која во 2014 година кај жените е пониска и изнесува само 45.3, а забележливо е повисока кај мажите и изнесува 69.3.¹⁷ Исто така, забележителна е и хоризонтална сегрегација (по сектори) – жените се далеку позастапени во области како образование, здравство и социјална заштита - но и вертикална сегрегација (во самите сектори), при што жените обично окупираат позиции кои што се пониско во хиерархијата, а на по-важните работни места речиси секогаш работат мажи. Како илустрација на последново, само 23.4% од вкупниот број работодавци во 2014 година биле жени.¹⁸ Специфичните нееднаквости се огледуваат и во мерењето на трудот на жените особено во доменот на неплатениот труд којшто често навлегува во сивата економија.

Ваквата состојба не треба да изненадува имајќи во предвид дека македонското општество е засновано на цврсти традиционални вредности и

¹⁶ Министерство за труд и социјална политика. Публикација “Родово-буџетска анализа на социјалната заштита и активните политики за вработување во Република Македонија”, Скопје, 2010, стр. 16

¹⁷ Државен завод за статистика. “Жените и мажите во Република Македонија”, Скопје, 2015, стр. 59

¹⁸ Исто., стр. 69

норми, кои во голема мера ја детерминираат позицијата на жената во семејството и во општеството. Во таа смисла, македонското општество сеуште е обременето од бројни стереотипи и во голема мера раководено од патријархални вредности кои ги ограничуваат сериозните напори за постигнување на родовата рамноправност на пазарот на трудот.

Редовните Извештаи за напредокот на Република Македонија на Европската Комисија постојано го нагласуваат ниското учеството на жените на пазарот на трудот и ги нотираат ниските стапки на вработеност, кои во споредба со просекот на ЕУ, се и до три пати пониски. Поконкретно, по-следниот Извештај за 2014 година нагласува дека уште многу е потребно да се направи за да се обезбеди долгорочко влијание врз родовата рамноправност и заклучува дека и покрај одредениот напредок, „сеуште постојат дискриминаторски обичаи, традиции и стереотипи“¹⁹, како и социјално-регресивни политики и иницијативи кои сериозно ги нарушуваат основните права на жените. Извештајот исто така укажува дека „ниското учество на пазарот на труд, на жените и ограничените можности за вработување во напредните индустриски сектори ги ограничуваат можностите за развој на вештините на работната сила“.²⁰

5.2 Влијанието на стереотипите и традиционалните сваќања

Стереотипите се исто така важен фактор за неактивноста на жените и нивното слабо учество во пазарот на труд, кај жените од рурални области и кај жените од немнозинските етнички заедници. Имено, како што покажува студијата „Перспективите на жените од руралните средини“, спроведена од страна на ЦИКП, во економската сфера на општеството, руралните жени се најисклучена група, споредено со руралните мажи или пак со нивните сожители - урбантите мажи и жени, што пак е од исклучително значење имајќи во предвид дека 49% од руралното население се жени.²¹ Ситуацијата е уште покомплицирана за жените припаднички на немнозинските етнички заедници, во прв ред Ромската и Албанската етничка заедница, кои често се соочуваат со двојни ограничувања и дискриминација, и како жена и како жена припадничка на немнозинска етничка заедница.

Традиционалното сфаќање за улогата на жената во општеството, како и професионалната сегрегација водат кон потценување на работата што

¹⁹ Извештај за напредокот на Република Македонија 2014, Европска Комисија, Брисел, 2014, стр. 44

²⁰ Исто, стр. 20

²¹ ЦИКП. „Перспективите на жените од руралните средини“, Скопје, 2012, стр. 20

најчесто ја работат жените, што пак резултира во нерамноправност во однос на платите. Родовата нееднаквост и понатаму се забележува и покрај големиот напредок во степенот на образование на жените и работното искуство на пазарот на труд. Во таа насока е и Извештајот за глобалниот јаз меѓу родовите во 2012 година, во кој се вели дека "Македонија напредува во однос на процентот на жени на министерски позиции но тоа се балансира со падот во еднаквоста на платите и намалување на заработка".²² Родовиот јаз во заработка е несомнено една од најпостојаните карактеристики на пазарот на труд во поширок контекст, вклучително и во Европската Унија, каде и понатаму останува на ниво од 17,5% во просек, додека пак во Македонија, во просек, родовата разлика во платите помеѓу мажи и жени е 13,4% во корист на мажите.²³ Најголемиот јаз во платите меѓу мажите и жените - 20 проценти и повеќе - се забележува во земјоделието, продажбата на големо и мало, производството, хотелите и ресторантите, здравството и социјалната работа.²⁴ Имајќи во предвид дека родовата рамноправност во платите е еден од главните индикатори за еднаквите можности на мажите и жените, големиот јаз кој што постои на македонскиот пазар на труд, дополнително говори за реалноста со родовата рамноправност во економската сфера во Република Македонија.

5.3 Индекс на социјална инклузија на локално ниво

Значајно во таа смисла е и истражувањето "Индекс за социјална инклузија на локално ниво" кое упатува на ниска ефикасност и одговорност на единиците на локалната самоуправа поврзани со промоцијата и имплементирањето на еднаквите можности на мажите и жените. Истражувањето покажува дека сеуште постојат општини кои немаат формирano комисии за еднакви можности на жените и мажите, поголем дел од општините немаат програми за еднакви можности на жените и мажите или нивното постоење се сведува на формално, а помалку од половина од нив немаат било каков стратешки документ.²⁵

22 The Global Gender Gap Report 2012:World Economic Forum, достапно на http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf,

23 "Родова разлика во платите во земјите од Западен Балкан: Прелиминарни докази од Македонија", Универзитет Американ Колеџ Скопје (УАКС), достапно на: <http://www.uacs.edu.mk/Research/userfiles/files/Research%20Seminar%20Series/Brief.pdf>

24 Меѓународна организација на трудот. "Родовиот јаз во платите во Поранешната Југословенска Република Македонија", Скопје, 2012, стр. 22

25 Караков Ристо, и др, "Индекс на социјална инклузија на локално ниво", Скопје, 2011, достапно на http://www.euba.edu.mk/tl_files/Publikacii %20EUBA/ Indeks%20na %20 socijalna %20 inkluzija%20-%20WEB.pdf

5.4 Програми и активни политики за вработување

Конечно, усвоени се и низа активни политики за вработување кои се имплементираат низ различни програми и мерки, чија цел е како справувањето со невработеноста, креирањето на динамична економија и инвестиција во човечкиот капитал, така и унапредување и зголемување на стапката на вработеност на жените. Нив ги подготвуваат и имплементираат повеќе институции меѓу другите, Министерството за труд и социјална политика (МТСП), Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ), преку центрите за вработување, Агенцијата за поддршка на претприемништво (АППРМ) итн., а се финансиски поддржани и од меѓународните организации УСАИД и УНДП. Како најзначајни мерки во таа смисла можат да се издвојат Програмата за самовработување, Програмата за формализација на постојни бизниси, Програмата за подготовкa на вработување, Програмата за субвенционирање на вработување, Програмата за практиканство, активните програми за вработување (локална инфраструктура, испомош, јавни работи во единиците на локална самоуправа), ангажирање на невработени лица од најнеразвиени региони во извршување на градежни работи еколошки проекти и сл., обуки и совети на невработени лица за преквалификација, обука за компјутери и сл., економскко јакнење на жени жртви на семејно насилиство. Сепак, главната слабост на овие мерки е што тие се однесуваат на граѓаните пријавени во Агенцијата за вработување кои бараат работа и не го опфаќа неактивното население, кое најголем дел се состои од жени, што во голема мера го ограничува ефектот на овие мерки врз родовата рамноправност во Република Македонија.

Од анализата на состојбата произлегува дека постои недостаток на свест и разбирање на прашањата поврзани со родовата рамноправност, кое доведува и до слаба ефикасност во спроведувањето и вклучувањето на принципите на родова рамноправност и еднакви можности на жените и мажите, во општествените текови, како на локално, така и на национално ниво.

6. РОДОВА АНАЛИЗА НА ЛОКАЛНО НИВО – ОПШТИНА БИТОЛА

Општината Битола лежи во Пелагонискиот плански регион кој претставува најголем регион, и зафаќа 18,9% од површината на Р. Македонија. Според пописот на населението од 2002 година, на територијата на Пелагонискиот регион живее популација од 238.136 жители, додека најмногу жители има општина Битола, во која живее популација од 95.385 жители. Во Пелагонискиот Регион нема некоја драстична разлика помеѓу машкото и женското население. Половата структура е благо наклонета кон машкото население, кое е претставено со 51,15% (119.415 жители), а додека женското население е застапено со 49,85% (118.721 жители). Исключок претставува општина Битола, која има повеќе женско од машко население (50,75% женско и 49,25 % машко население). Административен центар, а и главен регионален центар претставува градот Битола, кој воедно е и втор град по големина во Република Македонија.

6.1 Вработеност во општина Битола

Битолската економија игра значајна улога во економијата на Република Македонија. Имено, регионот во кој се наоѓа општината, согласно податоците од Државниот завод за статистика, се одликува со највисока стапка на вработеност бележи Пелагонискиот регион и тоа 53.1, над вкупната национална стапка, а истовремено и со најниска стапка на невработеност од 18.7.²⁶ Како и во другите региони и во Општина Битола најзначајни носители на стопанскиот развој се микро и малите претпријатија на кои отпаѓаат 3934 од вкупно 3980 претпријатија. Ваквата ситуација е во голема мера резултат на непрофитабилноста и ливидацијата на големите општествени претпријатија низ процесот на економска транзиција и силен подем на мали и средни претпријатија кои претставуваат основни двигателни на локалната економија. Во таа насока, со цел да се поддржи развојот на малите и средните претпријатија во општината, а низ тоа и да се унапреди економскиот развој, формирана е Фондацијата Бизнис Стартап Центар Битола, чија основна мисија е да ги поддржува потенцијалните претприемачи за основање на сопствен бизнис и постоечките мали и средни претпријатија за понатамошен развој на нивните бизниси, преку различни видови на услуги. Фондацијата од 2011 до 2014 го имплементира проектот на УСАИД “Бизнис без граници”, чија цел е забрзување на економскиот раст во југозападна Македонија преку активности за олеснување на основање на нови претпријатија (меѓу другото, раст и

26 Државен завод за статистика. “Регионите во Република Македонија”, Скопје, 2015, стр. 34

конкурентност на постојните мали и средни претпријатија; создавање на работни места и можности за вработување и подобрување на регионалната рамка за развој на мали и средни претпријатија).²⁷

Според податоците на Агенцијата за вработување на Република Македонија, во Битола се евидентирани 6.699 невработени лица кои активно бараат работа. Мажите во вкупниот број на евидентирани невработени се застапени со 51% или 3.412 лица, во споредба со жените кои во вкупната невработеност учествуваат со 49% или 3,287 лица.

Прашањето за вметнување на принципите на родова рамноправност и еднакви можности во работата и општествениот живот на локалната самоуправа е поставено како прашање од високо значење во општина Битола, и суштински предуслови за родово сензитивен развој на локалната заедница. Во таа смисла, од вкупниот број вработени во општината кој изнесува 149, 86 се мажи, 63 се жени, додека пак во однос на раководни позиции, во рамките на оштината на раководни позиции 2 се мажи и 1 жена. Исто така, како раководители на оделенија во општината се јавуваат 2 мажи и 10 жени, а пак во Советот на општината од 31 советници, 11 се жени. Со Советот на општината раководи претседателка. Покрај тоа, како помошни тела на Советот на општина Битола функционираат 20 постојани комисии од различни области, меѓу кои и Комисија за еднакви можности на жените и мажите.

6.2 Комисија за еднакви можности на жените и мажите на општина Битола

Комисијата за еднакви можности на жените и мажите (КЕМ) во општина Битола е формирана во 2003 година, како тело со постојан карактер, со 7 членови, со цел за “вградување на половата димензија во процесот на нормирањето и институционализирањето на општествените процеси и односи, елиминирањето на секаков облик на дискриминација на жената, поголемата застапеност на жената во локалната самоуправа и слично”.²⁸ Во рамки на спроведената фокус група со претставници од општинската администрација, Советот, секторот за економски развој и Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, беше истакнато дека на своите седници Комисијата дискутира, ги разгледува и донесува анализи, предлози и заклучоци до Советот на општината, а изработува и студии и публикации, по однос на прашањата и мерките поврзани со принципите на родова рамноправност и еднакви можности на жените и мажите во

27 Стратегија за локален економски развој на општина Битола 2014-2018, 2014, стр. 17.

28 Статут на Општина Битола, Член 44

општина Битола. Комисијата одржува 3-4 официјални седници годишно, но во зависност од потребите ваквите седници може да се многу почести, и до 2-3 седници месечно. Но покрај тоа, КЕМ организира и најразлични настани, во вид на обуки, работилници, тркалезни маси, дебати, форуми, семинари, тематски работилници, хуманитарни акции, и слично. Во својата работа, КЕМ се раководи од локалниот акционен план кој се донесува на секои две години, но и според препораките од Министерството за труд и социјална политика. Меѓу другото, КЕМ на општина Битола е единствена комисија која има изработено и деловник со кој се утврдува начинот на работа на Комисијата. На спроведената фокус група исто така беше заклучено од страна на претставниците на локалната власт, дека жените процентуално добро се застапени во општина Битола.

На фокус групата исто така беше истакнато дека Општина Битола планира посебен фонд за жени, а има и посебна ставка за родово сензитивни политики, и од 2010 спроведува проект во соработка со UN Women за родово одговорно буџетирање. Покрај тоа, општината во согласност со Акциониот план редовно издвојува средства за соработка со граѓанскиот сектор и здруженијата на граѓани, на кои им се доделуваат по 40.000 илјади денари за реализација на различни активности од областа на родовата рамноправност, а согласно предвиденото во акциониот план. Општината исто така, преку погоре наведениот Бизнес Стартап Центар редовно стимулира женско претприемништво, низ финансиска поддршка, и досега има дodelено повеќе од 100.000 денари за финансирање на женското претприемништво. Сепак, потребни се дополнителни напори за подобрување на позицијата на жената во економската сфера, особено имајќи во предвид дека досега малку е сработено во областа на економско јакнење на жените, општината нема соработувано со граѓанскиот сектор на оваа тема, а исто така општината нема конкретен акциски план за економско јакнење на жените.

Во текот на 2013 година КЕМ на Општина Битола во координација со Министерството за труд и социјална политика пристапува кон ревидирање на постоечкиот Акционен план за еднакви можности на жените и мажите 2012/2013 и изработка на нов Акционен план за еднакви можности и недискриминација 2014/2015. Целта на локалниот Акционен план е подобрување на статусот на жените и обезбедување на континуиран развој во реализацијата на родовата рамноправност и борбата против дискриминацијата. Во Акциониот план се идентификувани приоритетните области на делување, а поврзани со родовата рамноправност и еднаквите можности, како и проблемите со кои се соочува општината. Соодветно на нив, идентификувани се конкретни активности за нивно надминување, а поставена е и конкретна временска рамка на остварување, како и изворите на финансиски средства за реализација на проектирани активи-

ности. Во Акциониот план е предвидена работа во неколку приоритетни области, и тоа „Жените и одлучувањето“, „Жените и вработувањето“, „Жените и социјалната заштита“, „Жените и образоването“, „Жените и насилиството“, „Жените и здравјето“, и „Жените и човековите права“. При тоа, Акциониот план посветува значително внимание на жените Ромки, како една од најранливите групи во Република Македонија. Усвоена е и програма, согласно Акциониот план, за 2015, за реализације на предвидените активности. Според програмата, ќе бидат организирани обуки, трибини, работилници и други настани, ќе биде доделена финансиска поддршка во форма на мали грантови, ќе се врши мониторинг, ќе се изработат анализи, препораки и заклучоци, по однос на најразлични прашања за од областа на еднаквите можности, а со цел унапредување на родовата рамноправност. Комплетната програма ќе биде финансирана од страна на општината Битола, во износ од 500.000 денари.²⁹ Согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите, Комисијата еднаш го-дишно поднесува Извештај за работата до Министерството за труд и социјална политика. Комисијата исто така и редовно соработува со граѓански организации и други организации од невладиниот сектор, како и со меѓународни организации.

Во согласност со Законот за еднакви можности на жените и мажите, граѓоначалникот на општина Битола го назначува координаторот за еднакви можности на жените и мажите, чија задача е да предлага мерки и активности, како и да претставува консултативно тело при предлагањето на конкретни решенија за спроведување на Законот и унапредувањето на родовата рамноправност и други. Координаторот покрај надлежноста (како координатор за родова рамноправност во рамките на општината која што е назначена функција) има и други активности како службеник со одредено работно место и ангажман, насочени според работното место, а дополнително и се надлежностите како координатор, што може да претставува јака страна, но и значителна слабост.

Во рамките на општината е формиран и Локален економско социјален совет (ЛЕСС), чија улога можеби не директно, повеќе индиректно, низ мислења, препораки и предлози до Советот на општината за зајакнување на социјалната вклученост на ранливите категории (меѓу нив и жените), дополнително допринесува за унапредувањето на родовата рамноправност.

Конечно, во општина Битола постојат и делуваат голем број на граѓански организации кои активно и во континуитет имплементираат најразлични проекти, од областа на родовата рамноправност и еднаквите можности

29 Локален акционен план за еднакви можности и недискриминација 2014/2015 на општина Битола; Програма за работата на Комисијата за еднакви можности 2015

на мажите и жените, а со кои општината редовно соработува. Имено, повеќе од половината регистрирани организации (55%) во општина Битола, опфаќаат: младински организации, заштита на човековите права, родова рамноправност, здруженија на етничките заедници и сл.³⁰ На фокус групата која беше спроведена со претставници од здруженијата на граѓани и од поширокиот граѓански сектор беше истакнато дека граѓанскиот сектор активно се залага за унапредување на родовата рамноправност на локално ниво и дека покажува силна волја за соработка со клучните чинители од областа, а со цел обезбедување на еднакви можности на жените и мажите во општината. Во таа смисла, на фокус групата беа издвоени активностите на дел од граѓанските организации кои има реализирано бројни проекти на локално ниво во соработка со општина, понатаму проекти кои ги затегнуваат родовите политики, во соработка со комисијата за економски развој и комисијата за родова еднаквост, како и постојаните и лобирања во општината за родови политики.

Исто така, беше нагласено дека се реализирани низа значајни проекти за економско јакнење на жените (особено млади жени), а како позитивни примери беа издвоени проектите финансирани од УСАИД, МЦМС и Фондацијата Отворено Општество, за отворање на мали и средни претпријатија, отворање на Клубот на бизнис жени „Дијана Монтеро“, низа обуки за подготвување на мотивационо писмо, креирање на бизнис план, како и проектот за неповратни средства за отворање на мал бизнис, во соработка со Министерството за економија.

Меѓутоа, воглавно сите беа согласни дека постојат сериозни ограничувања во капацитетите на граѓанскиот сектор, како материјални, така и човечки, и дека тоа значително влијае врз обемот и квалитетот на понудениите проекти. Беше нагласено дека имаат потреба од дополнителни обуки, особено во однос на пишување и реализација на проект со родово сензитивни теми, поточно економско јакнење на жените, но и обуки за аплицирање кај меѓународни донатори. Имено, досега само една организација има имплементирано меѓународен проект, во соработка со COSWE, која е италијанска организација, за инклузија на маргинализираните групи на пазарот на труд. Покрај тоа, голем број на граѓански организации имаат сериозни просторни ограничувања (не поседуваат канцеларии), а за најголемиот дел од организациите финансиските се најголемиот проблем. Во таа смисла, главниот заклучок на фокус групата беше дека општината многу често ги консултира, но многу малку им помага финансиски.

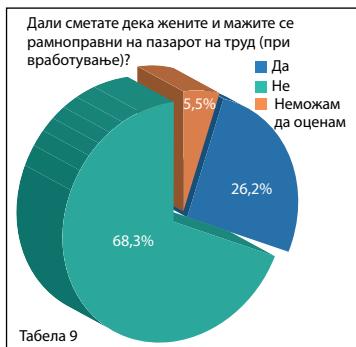
³⁰ Стратегија за соработка на Општина Битола со граѓанскиот сектор и негов постојан развој 2012-2015

7. ТЕРЕНСКОТО ИСТРАЖУВАЊЕТО СО НЕВРАБОТЕНИ ЖЕНИ ОД ОПШТИНА БИТОЛА

Основната цел на истражувањето е да се идентификуваат проблемите и причините за невработеноста на жените во општина Битола, како би се идентификувале мерки и препораки за економско јакнење на жените во општината, а со кои би се унапредила родовата рамноправност на пазарот на трудот. Наодите од истражувањето ќе и послужат на општината во проектирањето и креирањето на идните политики, а воедно и ќе го насочат невладиниот сектор кон активно вклучување во креирање на програми за понатамошно зајакнување на учеството на жените на пазарот на трудот, за активна соработка со бизнис секторот, и за внесување на принципот на родова рамноправност во главните општествени текови во општината.

Во насока на исполнување на целите на истражувањето, беа приобрани податоци преку теренско истражување, во форма на анкета, со 145 невработени жени од општина Битола, на возраст од 18-55 години, а исто така беа организирани и две фокус групи со претставници од општинската администрација и невладиниот сектор. Истражувањето беше спроведено од Институтот за истражување на политики и добро владеење.

Според резултатите од истражувањето, речиси подеднаков процент од испитаничките сметаат дека мажите и жените во Република Македонија се рамноправни, односно не се рамноправни, имено 45.5% сметаат дека се рамноправни, додека пак 46.9% сметаат дека не се рамноправни (Статистички анекс - Табела 8).

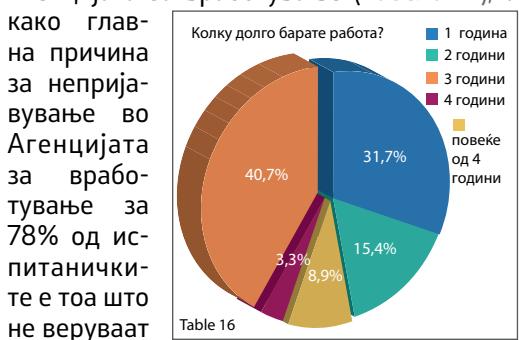


Интересни се резултатите меѓутоа, во однос на рамноправноста на мажите и жените на пазарот на трудот (при вработувањето), каде што дури 68.3% одговориле дека не се рамноправни, додека 26.2% одговориле дека се (Табела 9).

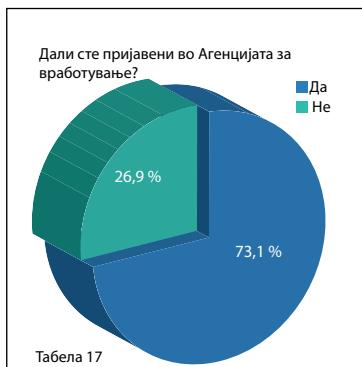


Како клучни фактори за нерамноправноста на мажите и жените на пазарот на трудот идентификувани се социјалните фактори – 36.8%, веднаш по нив се културните фактори – 35.8%, а на трето место се економските фактори – 25.5% проценти (Табела 10).

Најголемиот дел од испитаничките, 89.5% активно бараат работа (Табела 15), а 40.7% од нив бараат работа подолго од 4 години (Табела 16). Поголемиот процент од испитаничките 73.1% се пријавени во Агенцијата за вработување (Табела 17), а



дека ќе најдат работа преку Агенцијата (Табела 18).

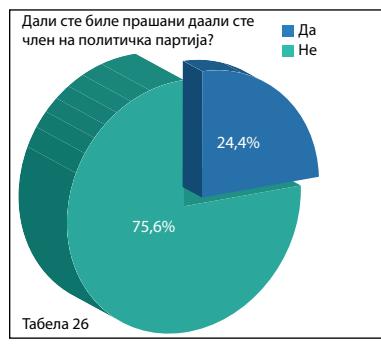
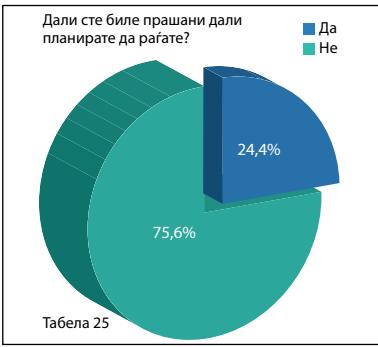
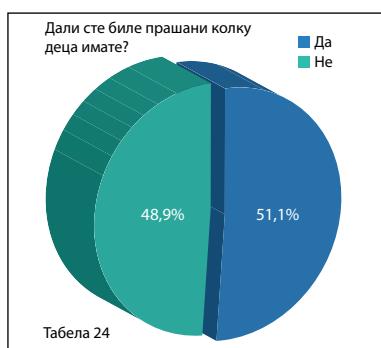


Карактеристично висок е процентот на испитанички, 74.3% кои никогаш не учествувале на обуки организирани од страна на Агенцијата за вработување или од други институции (Табела 19).

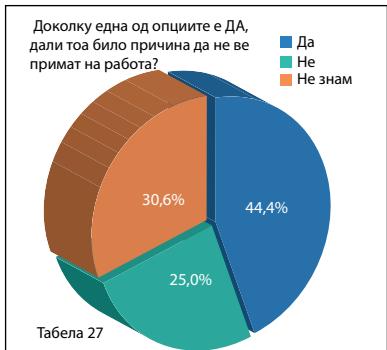
Интересно е тоа што, скоро половина, 45.1% од испитаничките никогаш немаат конкурирано за некоја работа (Табела 21). Оние пак 54.9% кои имаат конкурирано, истакнале дека при интервјуата биле запрашани



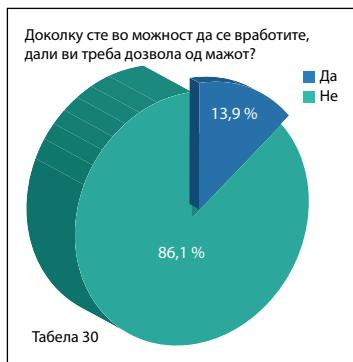
за брачниот статус – 68.9% (Табела 23), колку деца имаат – 51.1% (Табела 24), дали планираат да раѓаат – 24.4% (Табела 25), и дали се членки на политичка партија – 24.4% (Табела 26), а дури 44.4% сметаат дека тоа било причина да не бидат примени на работа (Табела 27). Од друга страна пак, дури 91.7% од испитаничките одговориле дека би сакале да



се вработат доколку им биде понудена работа (Табела 28), а 84.1% би прифатиле и да се преквалификуваат (низ обуки, и слично) за подобра работа (Табела 31). Поголемиот процент од испитаничките би работеле во било кој сектор – 45.2%, додека пак 33.3% преферираат државен сектор, а карактеристично низок процент има за приватниот сектор - 5.2% и за сопствен бизнис – 3.7% (Табела 29).



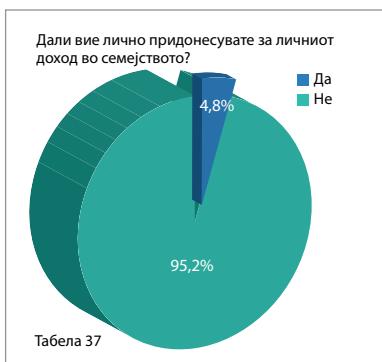
За најголемиот дел од испитаничките – 86.1% не им е потребна дозвола од мажот за вработување (Табела 30). Исто така, најголемиот дел од испитаничките – 79.3%, не би прифатиле работа доколку не се пријавени, 13.8% не знаат, а само 6.9% би прифатиле да работат непријавени (Табела 33).



На прашањето дали тие лично придонесуваат за личниот доход во семејството, исклучително високи 95.2% од испитаничките одговориле дека не придонесуваат (Табела 37), а директно конзистентно со ова, дури 90.3% од испитаничките одговориле дека не располагаат со сопствени средства (Табела 38), што е во голема мера индикативно.



Мнозинството од испитаничките, 57,9% одговориле дека располагајте со семејните средства е во консултација со мажот/таткото/најстариот маж во семејството, додека пак 30,3% одговориле дека слободно располагаат со семејните средства. Мал дел од испитаничките, 11,7% одговориле дека не располагаат со семејните средства (Табела 39).





Значително висок е и процентот на испитанички кои не поседуваат личен имот, 87.6% (Табела 40), и кои живеат на имот кој е во сопственост на друго име (татко, брат, свекор, друг), 58.7%, или на имот во сопственост на мажот, 32.9%, а само 8.4% живеат во заеднички имот (Табела 41).

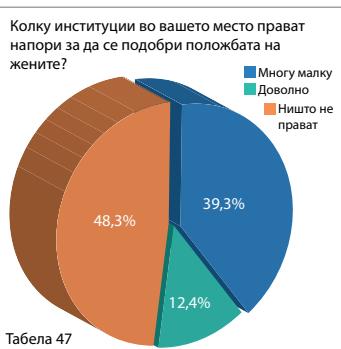
Во однос на интересот и поддршката на општината за креирање на можности за развој на мали бизниси и женско претприемништво, 34.5% ги оценуваат како лоши и недовол-



ни, а подеднаков процент од испитаничките воопшто не се запознаени со постоењето на такви можности. Како добри се оценети од 15.2% од испитаничките (Табела 42). Конзистентно на претходното, поголемиот дел од испитаничките – 63.4% сметаат дека се потребни повеќе информации за отворање сопствен бизнис, и активно би учествувале во



програми кои нудат такви можности, 13.8% сметаат дека има доволно информации, додека пак 19.3% од испитаничките не се заинтересирани (Табела 43). Огромно мнозинство од испитаничките, 86.2% би поддржа-



ле донесување на нови мерки и политики за подобрување на положбата на жената во општината (Табела 49), а пак 59.3% се подгответи активно да се вклучат во развојот на политиките преку давање предлози, сугестији, забелешки, и слично (Табела 50).



Интересно е исто така, што речиси сите испитанички, 94.4% немаат никогаш учествувано во донесувањето на некоја одлука од страна на општината (Табела 44), 39.9% воопшто не знаат ниту како да ги изнесат своите проблеми/потреби пред општината, 37.8% имаат некоја идеја, но не се сигурни, додека само 22.4% од испитаничките знаат (Табела 45).

Исто така, големо мнозинство од испитаничките сметаат дека локалните институции ништо не прават 48.3%, или прават многу малку 39.3%, за да се подобри положбата на жените (Табела 47).

Притоа, според 37.5% од испитаничките потребно е локалните чинители (општината, бизнис секторот, и НВО) постојано да информираат за можностите за вработување, 33.3% сметаат



ат дека е потребна финансиска поддршка во форма на неповратни средства, додека 19.4% сметаат дека е потребно обезбедување на обуки (Табела 48). Овие резултати се во голема мера конзистентни со наодите од дискусиите за време на фокус групите, каде што недостатокот од финансиски капацитети, недоволната информираност и потребата од зајакнување на постоечките капацитети низ обуки беа идентификувани како клучни предизвици за родовата рамноправност во општина Битола.

Особено симптоматични се резултатите од прашањето за постоењето на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во општината, на кое што високи 84.8% од испитаничките одговориле дека првпат слушалат за таква комисија (Табела 51). Значајно е и тоа што, 48.3% од испита-



ничките одговориле дека иако порано било типично за жената да остане дома и да не работи, работите се сменети и тоа повеќе не е така. Малку понизок е процентот на испитанички, 43.4% кои пак одговориле дека не е така, ниту па дека некогаш било (Табела 52). Во однос пак на прашањето за тоа кој одлучува за тоа кој ќе работи, а кој не, 53.1% од испитаничките одговориле дека секој сам одлучува, 37.2% дека е заедничка одлука, додека само 9% одговориле дека за тоа одлучува мажот (Табела 53).

ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

Фокусот на истражувањето беше да се идентификуваат проблемите и причините за невработеноста на жените во општина Битола. Резултатите од истражувањето укажуваат на тоа дека во општина Битола постои силна политичка волја за инкорпорирање на принципите на родова рамноправност и еднакви можности на жените и мажите во главните општествени текови, но и доста развиена нормативна и институционална мрежа која овие принципи би ги претворила во активни политики. Имено, општината е меѓу првите општини кои имаат донесено Акционен план за еднакви можности и недискриминација, како и меѓу првите општини која има донесено Стратегија за соработка со граѓанскиот сектор, особено со женски организации. Формално-правно, општината ги исполнува сите обврски кои произлегуваат од Законот за еднакви можности на жените и мажите (во смисол на поставување на институционалната – КЕМ и Координаторот, и нормативната рамка), а на ниво на политики општината донесува активни политики за унапредување на родовата рамноправност (на пример, родово одговорно буџетирање, посебна ставка за родово сензитивни политики). Истражувањето идентификуваше и низа недостатоци поврзани пред се со степенот на информираност, како и со потребата од јакнење на постоечките капацитети (финансиски, материјални, човечки), но и со соработката со граѓанскиот сектор, како многу важен елемент во процесот на економското зајакнување на жените.

Што се однесува на состојбите со невработени жени, битно е да се посочи и фактот дека мнозинството од испитаничките сметаат дека не се рамноправни на пазарот на трудот во однос на мажите и ги идентификуваат социјалниот, културниот и економскиот фактор како клучни за оваа нееднаквост. Податокот дека скоро половина од интервјуираните жени никогаш немаат конкурирано за работа, го потврдува фактот дека и во општина Битола релативно висок е процентот на неактивно женско население.

Загрижува податокот дека најголем дел од жените кои изјавиле дека биле на работно интервју велат дека се соочиле со дискриминаторски прашања во однос на нивниот брачен и политички статус, особено во делот за нивните идни планови за планирање потомство, и сметаат дека токму од овие причини и не биле примени на работа. Државниот сектор останува да биде е попрефериран за вработување за разлика од приватниот. Ова е делумно поврзано и со податокот што над 85% од испитаничките не располагаат со сопствен имот, а и истовремено дава јасна слика дека во нашето општество доминираат традиционалните патриархални односи и норми, што имаат негативно влијание на намалената економска моќ, односно присутната женска сиромаштија и малите можности да развивање на сопствен бизнис. Една од бариерите за поактивно вклучување на жените во пазарот на трудот се и малите можности за

усогласувањето на приватниот и професионалниот живот, во услови на родово поделени улоги во домот, а и недостаток на социјални услуги и сервиси во заедницата.

Поради тоа се предлагаат следните препораки:

- Да се обезбеди вклучување на претставници на граѓанските организации од областа на родова рамноправност, во Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, и дефинирање процедури за консултација на граѓанските организации во подготовката и имплементацијата на стратегии, програми и акциони планови за економско јакнење на жените и постигнувањето на родовата рамноправност.
- Локалната самоуправа да обезбеди поголем број на средства за активности на граѓанските организации кои го поттикнуваат женското претприемништво, како и да обезбеди средства за имплементирање на политики и програми кои се наменети за жени (вклучително жени од маргинализирани заедници), а се во насока на јакнење на капацитетите за подготовка за вработување, подигнување на свеста за родовата рамноправност со фокус на недискриминација на работно место и обезбедување на рамноправна позиција на пазарот на трудот;
- Да се зајакне соработката помеѓу НВО секторот, бизнис заедницата и локалната самоуправа по однос на креирање на политики и мерки за унапредување на родовата рамноправност, низ креирање на механизми за мултидимензионална соработка на повеќе нивоа;
- Јакнење на капацитетите на граѓанскиот сектор (низ обуки, дебати, семинари, тркалезни маси, и слично) за лобирање, промовирање и активно залагање за принципите на родова рамноправност и еднакви можности на жените и мажите, а исто така и обезбедување на минимум услови за функционирање на локалните НВО преку обезбедување на простор за работа (канцеларија);
- Да се обрати поголемо внимание од страна на институциите на Локалната самоуправа и граѓанските организации за дискриминаторскиот пристап на работодавачите кон жените на интервјуата за работа. Да се даде поголема јавност на ова прашање и да им се упати поддршка и помош на жените кои се соочиле со овој вид на дискриминација Да се организираат дискусији, информативни настани и друг вид на медиумско делување со цел актуелизирање на оваа тема;

- Поинтензивно залагање на ЕЛС и граѓанските организации за придонес кон искоренување на патријахалните и стереотипните бариери кои го отежнуваат процесот на вработување и активно вклучување на жената на пазарот на трудот.
- Подигање на јавната свест за важноста од инволвирањето на жената во економските текови и стекнување на економска не- зависност.
- Спроведување на дополнителни обуки за НВО-и кои работат на родовите прашања и човековите права за пишување и реализирање на проекти со родово сензитивна тематика, економско јакнење на жените;
- Лобирање кај меѓународните донатори за обезбедување средства за политики кои се однесуваат на родовата рамноправност на локално ниво, и обезбедување и промовирање на можности за размена на меѓународни искуства;
- Поголема информираност за можностите за вработување и залагање за активно вклучување на жените на пазарот на трудот;
- Активна стимулација на женско претприемништво и отворање сопствени бизниси преку редовно промовирање на постоечките мерки од Агенцијата за вработување, презентација на успешни примери на жени бизнисменки, како и обезбедување на не- повратни средства од страна на општината за отпочнување на бизнис;
- Системско делување врз Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, во насока на нејзино јакнење и видливост по однос на политиките на недискриминација, со што би се обезбедила нејзина проактивна улога;
- Спроведување на низа на активности преку кои ќе се подобри видливоста на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите меѓу населението, и особено помеѓу жените, и истата ќе биде препознаена како фактор кој придонесува за подобрување на позицијата на жената во општината и придонесува за поголема родова рамноправност;
- Системско делување кај надлежното министерство за законски измени за Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, во насока на обезбедување Координатор на еднакви можности кој единствено ќе биде задолжен за нејзиното функционирање, како и во насока на градење на мрежи на Комисии за еднакви можности на жените и мажите на национално ниво;



RAPORT NGA HULUMTIMI:
**“MUNDËSITË DHE PENGESAT E PËRFSHIRJES SË GRAVE NË
TREGUN E PUNËS NË KOMUNËN E MANASTIRIT”**

Iniciativa Qytetare e Femrave ANTIKO

Raport nga Hulumtimi:

„Mundësitë dhe pengesat e përfshirjes së grave në tregun e punës në komunën e Manastirit“

Qershor, 2015

Ambasada Britanike në Shkup ka mbështetur përgatitjen e këtij materiali në kuadër të projektit “Fuqizimi ekonomik i grave në dy komuna”. Përbajtja e këtij materiali nuk pasqyrojnë domosdo qëndrimet apo mendimet e Ambasadës Britanike në Shkup.

Botues:

Iniciativa Qytetare e Femrave ANTIKO

„Vukovarska“ 23/1-2, 1000 Shkup

Tel: ++ 389 (0)2 2 614 641; ++ 389 (0)2 2 611 130

e-mail: antico@t-home.mk ; contact@antiko.org.mk

www.antiko.org.mk

Facebook: WCI.ANTIKO

Twitter: WCI_ANTIKO

Redaktor:

Gjyner Nebiu

Titulli

Raport nga Hulumtimi: „Mundësítë dhe pengesat e përfshirjes së grave në tregun e punës në komunën e Manastirit“

Përkthim dhe lektorim në gjuhën shqipe:

Shoqata e Përkthyesve Shqiptarë në Maqedoni „KOKONA“, Shkup

Përkthimi në gjuhën angleze

Daniela Brajkovska

Dizajni, përgaditja teknike dhe shtypi:

Polyesterday, Shkup

Tirazhi:

100 ekzemplarë

Tirazh që jepet falas

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

331.5-055.2(497.774)

305

ИЗВЕШТАЈ од истражувањето: „Можности и бариери на вклученоста на жените во пазарот на трудот на Општина Битола“ / [уредник Гунер Небиу; превод од английски јазик Даниела Брајковска]. - Скопје : Женска граѓанска иницијатива АНТИКО, 2015. - 147 стр. : граф. прикази ; 21 см

Фусноти кон текстот. - Текст на мак., алб. и англ. јазик. - Содржи и:Mundësítë dhe pengesat e përfshirjes së grave në tregun e punës në Komunën e Manastirit ; Opportunities abd barriers to the inclusion of women in the labour market in the Municipality of Bitola

ISBN 978-9989-2824-9-2

а) Жени - Пазар на труд - Битола б) Пазар на труд - Родова рамноправност - Битола

в) Вработување - Родова политика

COBISS.MK-ID 99208714

Listë e shkurtesave

APRM	Agjencia e Punësimit e Republikës së Maqedonisë
APSRM	Agjencia për Përkrahjen e Sipërmarrjes e Republikës së Maqedonisë
ARM	Armata e Republikës së Maqedonisë
ESHS	Enti Shtetëror i Statistikës
BE	Bashkimi Evropian
KMB	Komisioni për Mundësi të Barabarta
KESL	Këshilli ekonomiko-social lokal
MM	Ministria e Mbrojtjes
MPPS	Ministria e Punës dhe Politikës Sociale
QMNB	Qendra Maqedonase për Bashkëpunim Ndërkombëtar
OJQ	Organizatat Joqeveritare
PNVBGJ	Plani Nacional për Veprim i Barazisë Gjinore
SNP	Strategjia Nacionale për Punësim
SNBM	Strategjia Nacionale për Barazi dhe Mos-diskriminim
KB	Kombet e Bashkuara
RM	Republika e Maqedonisë
SBPGJ	Strategjia për Buxhet të Përgjegjshëm Gjinor
FZHIKB	Fondi Zhvillimor i Kombeve të Bashkuara
USAID	Agjencia Amerikane për Zhvillim Ndërkombëtar
CEDAW	Konventa për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit të grave

FALËNDERIM

Ekipi udhëheqës i IQF ANTIKO i falënderohet përfaqësuesve të njësive të vetëqeverisjes lokale të komunave Kërçovë dhe Manastir dhe organizatave qytetare, që morrën pjesë në realizimin e këtij hulumtimi, për ndihmën e ofruar dhe për sigurimin e dokumenteve të rëndësishëme strategjike, të dhënavë , si dhe ndarjen e përvojës dhe informacioneve tjera në lidhje me temën e analizës .

Po ashtu i falënderojmë të gjithë gratë e anketura –të papunësura nga komuna e Kërçovës dhe e Manastirit, për besimin tyre ndaj organizatës tonë dhe kohën që e ndanë për intervistat dhe plotësimin e pyetësorit,

Falënderime të posaçme Ambasadës Britanike në Shkup për mbështetjen e dhënë për realizimin e publikimit si dhe për realizimin e projektit në përgjithësi.

I falënderojmë të gjithë palët që na ndihmuani dhe ishin pjesë e implementimit të suksesshëm të hulumtimit , që morën pjesë në takimet tona dhe i prezantuan qëndrimet dhe përvojat e tyre në temen e caktuar.

Falënderime të posaçme ekipit të Institutit për Hulumtimin e Politikave dhe Qeverisjes së Mirë, me të cilët patëm bashkëpunim të suksesshëm në të gjitha fazat e realizimit të këtij hulumtimi.

Inicijativa qytetare e femrave ANTIKO

PËRMBAJTJA

PËR PROJEKTIN DHE HULUMTIMIN:	7
METODOLOGJIA	8
REZYME I STUDIMIT	9
I Barazia gjinore në nivel ndërkombëtar – pasqyrë e shkurtër normative	9
II Barazia gjinore në Republikën e Maqedonisë – pasqyra normative	9
III Mekanizmat institucionalë për arritjen e barazisë gjinorë në R. Maqedonisë	9
IV Barazia gjinore dhe mekanizmat institucionalë në nivel lokal	10
V Analiza gjinore në sferën ekonomike të R. së Maqedonisë	10
VI Analiza gjinore në nivel lokal – Komuna e Manastirit	11
VII Hulumtimi në terren me gratë e papunësuara nga komuna e Manastirit	11
HYRJE	13
1. BARAZIA GJINORE NË NIVEL NDËRKOMBËTAR -PASQYRË E SHKURTËR NORMATIVE	14
1.1 Dokumentet ndërkombëtare për barazi gjinore në kuadër të Vetëqeverisjes lokale	14
1.2 Strategjia evropiane 2020 – Barazia gjinore në tregun e punës	15
2. BARAZIA GJINORE NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË - PASQYRA NORMATIVË	16
2.1 Ligji i ri për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat dhe përgjegjësitë e Njësive të Vetëqeverisjes lokale (NJVL)	17
2.2 Strategjia për barazi gjinore dhe Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi.....	17
2.3 Barazia ligjore në Ligjin për punësim	18
2.4 Ligje dhe akte nënligjore tjera, instrumente juridike dhe instrumente ndërkombëtare të ratifikuara dhe dokumente strategjike.....	19
2.5 Strategjia nationale për barazi gjinore 2013-2020	19
2.6 Strategjia nationale për punësim – masa dhe programe aktive për punësim....	20
2.7 Strategjia për buxhetim të përgjegjshëm gjinor 2012/2015 (SBPGJ)	21
3. MEKANIZMAT INSTITUCIONALE PËR ARRITJEN E BARAZISË GJINORE - MAKINERIA GJINORE NË REPUBLIKËN E MAQEDONSE	21
3.1 Sektori për mundësi të barabarta; Njësia për barazi gjinore dhe Njësia për parandalimin dhe mbrojtjen nga çfarëdo lloj diskriminimi.....	21
3.2 Koordinatorët për mundësi të barabarta në kuadër të ministrive dhe institucioneve shtetërore	22

3.3 Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në Parlamentin e Republikës së Maqedonisë dhe mekanizmat institucionalë tjera	22
3.4 Klubi i deputeteve	23
3.5 Avokati i popullit.....	23
4. BARAZIA GJINORE DHE MEKANIZMAT INSTITUCIONALE NË NIVEL LOKAL....	23
4.1 Komisionet dhe koordinatorët për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat pranë NJVL-ve.....	23
5.TË DHËNA PËR GJENDJEN NË SFERËN EKONOMIKE TË R. SË MAQEDONISË	25
5.1 Parametra për dallimet në bazë të gjinisë në tregun e punës	26
5.2 Ndikimi i stereotipeve dhe botëkuptimeve tradicionale	27
5.3 Indeksi i përfshirjes sociale në nivel lokal	28
5.4 Programet dhe politikat aktive për punësim	29
6.BARAZIA GJINORE NË NIVEL LOKAL – KOMUNA E MANASTIRIT	30
6.1 Punësimi në Komunën e Manastirit	30
6.2 Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat ne komunën e Manastirit	31
7.TË DHËNAT NGA HULUMTIMI NË TERREN ME GRATË E PAPUNËSUARA NGA KOMUNA E MANASTIRIT	34
PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME	42

PËR PROJEKTIN DHE HULUMTIMIN:

Ky hulumtim është njëri nga aktivitetet bazike në kuadër të projektit “Fuqizimi ekonomik i grave në dy komuna”. Projektin e ka realizuar Iniciativa Qytetare e Grave ANTIKO, kurse finansiarisht e ka përkrahur Ambasada Britanike në Shkup.

Aktivitetet e projektit u realizuan në komunat Manastir dhe Kërçovë, si dy komuna multietnike, që në kuadër të territorit të tyre përfshijnë mjetëz urbane dhe rurale.

Qëllimi kryesor i projektit: Dizajnimi i modelit dhe pilotimi i qasjes participative bazuar në dëshmi në krijimin e politikave gjinore efektive përfshirjen e fuqizimin ekonomik të grave.

Objktivi kryesor i projektit: Përcaktimi i gjendjes faktike të kushteve socio-ekonomike dhe percepционet e grave dhe palëve tjera të prekura përfshirjen e barazinë gjinore – mundësitet e pengesat përfshirjen e grave në tregun e punës në Manastir dhe Kërçovë.

Hulumtimi paraqet një bazë solide të informacioneve nga kjo sferë. Në fokusin e hulumtimit është analiza e dokumenteve ekzistuese ndërkombëtare dhe mekanizmat institucionalë përfshirjen e barazisë gjinore, si dhe krahasimi i të njëjtave me legjislacionin e vendit dhe situata në aspektin e barazisë gjinore përfshirjen e mundësive të barabarta në nivel qendror dhe lokal, respektivisht në komunën e Kërçovës dhe asaj të Manastirit.

Në procesin e realizimit të hulumtimit janë konsultuar grupet kryesore të synuara, përfaqësues relevantë të njësive të vetëqeverisjes lokale, organizatat e shoqërisë civile dhe femra të papunesuara në mosha të aftë përfshirjen e barazisë gjinore përfshirjen e mundësive të barabarta në nivel qendror dhe lokal, respektivisht në komunën e Kërçovës dhe asaj të Manastirit.

Raporti, përfundimet dhe rekondimet e hulumtimit paraqesin bazë për veprim të mëtejshëm dhe burim i vlefshëm përfshirjen e komunat në hartimin dhe zhvillimin e politikave të ndjesive gjinore, programeve dhe planeve të veprimit përfshirjen e fuqizimin ekonomik të grave dhe burrave.

Hulumtimi paraqet bazë informacionesh përfshirjen e organizatave lokale që me kapacitetet dhe perspektivat e tyre të jepin kontribut në avancimin e barazisë gjinore përfshirjen aktive të grave në tregun e punës.

Të dhënat, konkluzionet dhe rekondimet e dhëna në këtë hulumtim, por edhe aktivitetet tjera të realizuara në kuadër të projektit, hapin mundësi të reja përfshirjen e bashkëpunimit ndërsesktorial ndërmjet institucioneve të pushtetit vendor dhe organizatave qytetare – qasje që favorizon zhvillimin e partneritetit social në sferën e krijimit të politikave gjinore dhe zbatimin e aktivitetave përfshirjen e barazisë gjinore.

METODOLOGJIA

Analiza bazohet në të dhëna të marra nga disa burime të informatave, si kualitative ashtu edhe kuantitative.

Burim kryesor i informatave janë grupet e fokusit, që u organizuan me punonjësit e sektorëve të ndryshëm në Komunën e Manastirit dhe me anëtarët e Komisionit për mundësi të barabarta dhe fokus grupei me përfaqësues të shoqatave qytetare.

Nëpërmjet të fokus grupeve, qëllimi ynë kryesor ishte të hulumtojmë se çfarë është roli i shoqërisë civile, përvoja dhe kapaciteti i tyre në realizimin e projekteve dhe akcioneve për avancimin e barazis gjinore, me një fokus të veçantë në fuqizimin ekonomik të grave. Ndërsa me organizimin e fokus grupeve me përfaqësuesit e institucioneve të pushtetit lokal, të marrim informata relevante për punen e institucioneve dhe nivelin e zhvillimit të maqinerisë gjinore dhe të zbatimit të politikave gjinore në kuadër të vetqeverisjes lokale.

Më tej, si burim i rëndësishëm informatash për këtë hulumtimin ishin të dhënat e marra përmes anketës së realizuar në terren me 150 gra të pap-unësuara të moshës 18-55 vjeçë, në komunën e Manastirit.

Burimi i tretë i informacioneve, në bazë të cilave referohet hulumtimi janë të dhënat sekondare, respektivisht të dhëna nga studimet e mëparshme, raporte, analiza të ligjeve dhe informacione që janë publikuar nga institucionet e ndryshme.

Hulumtimin u realizua në bashkëpunim me Institutin për Hulumtim të Politikave dhe Qeverisjes së Mirë.

REZYME I STUDIMIT

I. Barazia gjinore në nivel ndërkombëtar – pasqyrë e shkurtër normative

- Në nivel ndërkombëtar ekziston një kornizë gjithëpërfshirëse që trajton barazinë gjinore në sfera të ndryshme dhe drejtpërdrejtë ndikon në përmirësimin e cilësisë së jetës së grave, në pavarësinë e tyre financiare dhe në pozitën e tyre në shoqëri.
- Numri i grave të punësuara në Evropë vazhdimisht shënon rritje. Prej vitit 2000 gratë e punësuara plotësojnë tre të katërtat e vendeve të reja të punës në Evropë.

II. Barazia gjinore në Republikën e Maqedonisë – pasqyra normative

- Republika e Maqedonisë ka kornizë mjaft solide ligjore dhe strategjike, me anë e të cilës mbrohet dhe promovohet barazia gjinore dhe mundësitë e barabarta midis burrave dhe grave. Veçanërisht moment të rëndësishëm në avancimin e kornizës ligjore duhet të përmendim miratimin e Ligjit për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat.
- Në realitet, ka mospërputhje të konsiderueshme midis barazisë së garantuar ligjore dhe barazisë reale midis grave dhe burrave. Pavarësisht kornizës së përshtatshme normative, gratë vazhdimisht ballafaqohen me diskriminim, veçanërisht në sferën e tregut të punës dhe të punësimit.

III. Mekanizmat institucionalë për arritjen e barazisë gjinorë në R. Maqedonisë

- Republika e Maqedonisë ka vendosur një numër të mekanizmave institucionalë të cilat duhet ta garantojnë barazinë gjinore. Në kuadër të MPPS është themeluar një sektor i posaçëm për mundësi të barabarta, kurse në ministritë e tjera janë koordinatorët për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat.
- Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat (KMB), i cili funksionon në Kuvendin e Republikës së Maqedonisë, është një mekanizëm i rëndësishëm institucional nacional për barazi gjinore. Avokati i Popullit dhe partitë politike, po ashtu, bëjnë pjesë në

mekanizmat institucionalë për arritjen e barazisë gjinore.

- Rishikimi i kornizës normative dhe institucionale, që ka të bëjë me barazinë gjinore dhe mundësitë e barabarta, tregon se janë bërë përpjekje për promovimin dhe avancimin e barazisë gjinore. Megjithatë, de fakto situata tregon se pabarazia gjinore ende mbizotëron dhe është veçanërisht e shprehur në sferën ekonomike.

IV. Barazia gjinore dhe mekanizmat institucionalë në nivel lokal

- Komisionet për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në vetëqeverisjen lokale dhe koordinatorët për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në njësitet e vetëqeverisjes lokale janë mekanizmat kryesorë institucionalë që e mbrojnë dhe e promovojnë barazinë gjinore në nivel lokal.
- Detyra kryesore e Komisionit është avancimi i statusit të grave dhe sigurimi i mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në nivel lokal përmes procesit të përgatitjes dhe miratimit të politikave, zbatimit të tyre, monitorimit dhe vlerësimit të rezultateve të arritura. Koordinatori për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në NJVL është person nga administrata komunale me statusin e nëpunësít shtetëror, detyra kryesore e të cilit është të kujdeset për avancimin e mundësive të barabarta dhe mos-diskriminim, në kuadër të kompetencave të njësisë së vetëqeverisjes lokale.

V. Analiza gjinore në sferën ekonomike të R. së Maqedonisë

- Parametrat kryesorë socio-ekonomike tregojnë dallime të dukshme në tregun e punës në bazë të gjinisë dhe segregacionit të shqar horizontal (sipas sektorëve), por edhe segregacion vertikal (në vetë sektorët), respektivisht gratë janë pozicionuar në vende pune që janë më të ulëta në hierarkinë e vendimmarrjes.
- Kjo është kështu si rezultat i vlerave të forta tradicionale, normave dhe stereotipave në shoqérinë maqedonase që në masë të madhe e determinojnë pozitën e gruas në familje dhe në shoqëri. Shoqëria maqedonase udhëhiqet nga vlerat patriarkale që i kufizojnë përpjekjet për arritjen e barazisë gjinore në tregun e punës.
- Analiza gjinore vë në dukje mungesën e vetëdijes dhe të kuptuarit e çështjeve që lidhen me barazinë gjinore. Kjo shpie në efikasitet të ulët në implementimin dhe përfshirjen e parimeve të barazisë

gjinore dhe mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në rrjedhat shoqërore.

VI. Analiza gjinore në nivel lokal – Komuna e Manastirit

- Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat (KMB) në komunën e Manastirit është themeluar në vitin 2003. Ky komision është shumë aktiv në punën e vet, kurse është duke zbatuar edhe një projekt për buxhetim të përgjegjshëm gjinor. Rregullisht bashkëpunon me OJQ-të dhe organizatat tjera të shoqërisë civile, si dhe me organizatat ndërkombëtare. Ky komision planifikon të hapë një fond të veçantë për gratë, me pikë të veçantë për politikat e ndjeshmë gjinore.
- Në drejtim të përmirësimit të pozitës së gruas në sferën ekonomike nevojitet një përpjekje e vazhdueshme, duke pasur parasysh se deri më tani shumë pak është bërë në fushën e fuqizimit ekonomik të grave. Komuna nuk ka bashkëpunuar me shoqërinë civile për këtë çështje dhe nuk ka plan konkret të veprimit për fuqizimin ekonomik të grave.
- Në komunën e Manastirit shumë organizata të shoqërisë civile janë aktive që punojnë në sferën e avancimit të barazisë gjinore dhe të drejtave të njeriut dhe të drejtave ekonomike. Megjithatë, të gjitha këto organizata janë ballafaquar me kapacitete të kufizuara, si materiale ashtu dhe njerëzore, dhe kanë nevojë për trajnime shtesë, veçanërisht në lidhje me çështje të tillë si barazia gjinore dhe politikave të ndjeshmë gjinore, tema që kanë të bëjnë me fuqizimin ekonomik të grave dhe ngritjen e kapaciteteve për aplikim te donatorët ndërkombëtarë. Bashkëpunimi i tyre me komunën e Manastirit është i kufizuar kryesisht në konsultim dhe shumë pak janë mbështetur financiarisht.

VII. Hulumtimi në terren me gratë e papunësuara nga komuna e Manastirit

- Shumica e të anketuarave konsiderojnë se gratë nuk janë të barabarta me burrat në tregun e punës dhe gjatë punësimit, dhe si faktorë kryesorë kanë përmendur shkaqet sociale, kulturore dhe ekonomike. Shumica e të anketuarve janë lajmëruara në APRM-së, derisa gratë që nuk janë të paraqitura në këtë Agjenci nuk besojnë se do të gjejnë punë përmes saj. Sektori shtetëror si vend për punësim është më shumë preferuar ne krahasim me sektorin privat.

- Shumica e të anketuarve kanë deklaruar se ato kontribuojnë në të ardhurat e familjes, por se nuk disponojnë lirshëm me mjetet e tyre personale, dhe këtë e bëjnë në konsultim me anëtarët e tjerë të familjes (zakonisht burri, babai). Përqindja e lartë është e të anketuarave të cilët nuk zotërojnë pronën e tyre. Kjo është një nga sfidat dhe pengesat më të mëdha për të ardhur deri te mjetet materiale (kredi). Mundësitë për zhvillimin e bizneseve të vogla dhe sipërmarsisë, pjesa më e madhe e grave e vlerësojnë si të pafavorshme, ndërsa një pjesë e madhe prej tyre nuk janë të njoitura për mundësite.
- Pothuajse asnjëra nga të anketuarat nuk kishte marrë pjesë në miratimin e ndonjë vendimi nga komuna, derisa shumica prej tyre nuk e dinë ose nuk janë tërësisht të sigura se si t'i shprehin problemet e tyre në Komunë.
- Shumica e të anketuarave konsiderojnë se institucionet vendore nuk bëjnë asgjë ose bëjnë shumë pak për të përmirësuar pozitën e grave, kurse një numër i konsiderueshëm i tyre nuk e dinë fare se ekziston Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në Manastir.

HYRJE

Një vlerësim realist i gjendjes aktuale në botë tregon se pabarazia gjinore dhe mundësitet e pabarabarta ndërmjet burrave dhe grave janë fenomene globale që nuk mund t'i shmangen as shoqëritë më të zhvilluara demokratike moderne. Barazia midis burrave dhe grave është pjesë e korpusit të të drejtave të njeriut dhe i referohet trajtimit të barabartë në lidhje me të drejtat e përcaktuara nga ligjet dhe politikat, por edhe nga aspekti i sigurimit të qasjes së barabartë ndaj mundësive dhe përfitimeve në shoqëri. Megjithatë, derisa të drejtat për trajtimin dhe mundësitet e barabarta janë të drejta themelore të njeriut, të njohura dhe të mbrojtura me norma të shumta ndërkombëtare dhe sanksione, edhe barazia gjinore është një nga elementet themelore në procesin e reformave. Diskriminimi në bazë të gjinisë është ende një sfidë e madhe në aspekte dhe sfera të ndryshme e jetës së përditshme shoqërore. Gjinia është një shënues primar i shtresimit social dhe ekonomik dhe si rezultat i kësaj, shumë shpesh është përjashtues. Pa marrë parasysh statusin socio-ekonomik dhe pozitën e individit, ekzistojnë dallime sistemore gjinore në mirëqenien materiale dhe pozitën ekonomike. Shkalla e pabarazisë ndryshon nëpër shoqëri të ndryshme varësisht nga nga kultura, religjioni dhe me kalimin e kohës. Rrjedhojë e kësaj pabarazia gjinore është karakteristikë e shumë shoqërive, por gjithnjë me pozicionim më të mirë të burrave në hierarkinë shoqërore, ekonomike dhe politike.

Pabarazia gjinore në tregun e punës është veçanërisht e fuqishme dhe e pranishme në shumë shoqëri. Edhe pse dekadave të fundit vërehet përparrim i konsiderueshëm në promovimin e barazisë gjinore në sferën ekonomike dhe rritje e konsiderueshme e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës, gratë ende mbizotërojnë në punësimë të pasigurta, atipike dhe joformale, të karakterizuara me paga më të ulëta dhe me reputacion më të ulët në krahasim me burrat. Kjo është zakonisht kështu sepse gratë ende hasin në vështirësi dhe pengesa për qasje të barabartë në punësim cilësor, ndaj nevojiten përpjekje serioze për të siguruar barazinë gjinore në tregun e punës. Ekziston një numër i madh i dëshmive se rritja e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës dhe në cilësinë e punësimit, jo vetëm që ka një ndikim pozitiv në fuqizimin ekonomik të grave, por edhe sjellë përfitime më të gjera ekonomike dhe sociale. Megjithatë, interesat gjinore akoma nuk janë integruar në rrjedhat kryesore shoqërore.

Procesi i krijimit të barazisë gjinore është kompleks, sikurse edhe të kuptuarit dhe vlerësimi i nevojave në drejtim të mënyrës sesi krijohen politikat përmes proceseve shoqërore, të cilat duhet të sigurojnë barazinë gjinore. Por, barazia gjinore nuk duhet të kuptohet se gratë dhe burrat janë identikë, por si pranim dhe vlerësim në mënyrë të barabartë të dallimeve mes grave dhe burrave dhe rolet e tyre të ndryshme shoqërore. Kjo do të thotë se barazia gjinore promovon partneritet të vërtetë mes grave dhe burrave, dhe

përgjegjësi të ndarë në eliminimin e pabarazive në jetën publike dhe private. Prandaj, është e nevojshme që të identifikohet se arritja e barazisë më të madhe gjinore dhe ballafaqimi me pabarazitë e vazhdueshme shpesh do të thotë se bëhet fjalë ndryshe për gratë dhe burrat, të identifikohen pengesat e ndryshme me të cilat ata ballafaqohen, por edhe nevojat, priorititetet, qëllimet dhe aspiratat e ndryshme. Si rrjedhojë, çështja e pabarazisë gjinore nuk është çështje vetëm e drejtësisë sociale. Kjo është çështje e rëndësishme për respektimin të drejtave themelore të njeriut, sidomos në ballafaqimin me varférinë dhe papunësinë, sigurimin e shanseve të barabarta dhe jetës cilësore për të gjithë.

1. BARAZIA GJINORE NË NIVEL NDËRKOMBËTAR -PASQYRË E SHKURTËR NORMATIVE

Në dekadat e fundit, janë bërë përparime të konsiderueshme në vendosjen e legjisacionit ndërkombëtar që synon mbrojtjen dhe promovimin e parimeve të barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta midis burrave dhe grave. Barazia gjinore si një çështje shoqërore u trajtua për herë të parë në Konferencën Botërore të Pekinit, të Kombeve të Bashkuara për Gratë, që është mbajtur në vitin 1995. Konferenca e Pekinit dhe Deklarata e Pekinit dhe Platforma shoqëruese për veprim përmes integrimit të aspekteve gjinore në jetën publike, barazia gjinore bëhet pjesë e politikave publike. Barazia gjinore është trajtuar dhe identifikuar në Objektivat e Mijëvjeçarit të Kombeve të Bashkuara.

Gjithashtu, një nga dokumentet më të rëndësishme ndërkombëtare që ka të bëjë me barazinë gjinore është Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit (CEDAW), e cili hyri në fuqi në vitin 1981. Kjo Konventë përcakton termin diskriminim ndaj grave - në aspektin e përjashtimit ose kufizimit në bazë gjinie, që ka për pasojë rrezikimin apo kufizimin e të drejtave njerëzore të grave – si dhe termi aksion afirmativ – në kuptim të miratimit të masave të veçanta me anë të të cilave sigurohet dhe pëershpejtohet barazia midis burrave dhe grave.

1.1 Dokumentet ndërkombëtare për barazi gjinore në kuadër të Vetëqeverisjes lokale

Në nivel lokal, Deklarata Botërore për Gratë në pushtetin lokal nga viti 1998, përpinqet të krijojë mekanizma të qëndrueshëm, si dhe autoritete të barabarta dhe demokratike lokale, ku burrat dhe gratë do të kenë qasje të barabartë në vendimmarrje, qasje të barabartë në shërbimet publike dhe trajtim të barabartë në gëzimin e këtyre shërbimeve. Në mënyrë të ngjashme, edhe Karta Evropiane për Barazi midis Burrave dhe Grave në

jetën lokale, e miratuar nga Këshilli i Komunave dhe Rajoneve Evropiane, në masë të madhe përkushtohet në parimet e barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në nivel lokal.

Më tej, parimet e trajtimit të barabartë dhe barazisë gjinore janë thelbi i Modelit Social Evropian. Në fakt, trajtimi i barabartë i grave dhe burrave është një nga parimet mbi të cilat Bashkimi Evropian është themeluar në 1957.

1.2 Strategjia evropiane 2020 – Barazia gjinore në tregun e punës

Një nga dokumentet më të rëndësishme të Bashkimit Evropian me të cilin drejtpërdrejt targetohet pabarazia në tregun e punës është Strategjia Evropiane 2020. Kjo Strategji është e lidhur direkt me Strategjinë për barazi mes grave dhe burrave 2010-2015 të Komisionit Evropian, dhe si objektiv kryesor parashikon që 75% e burrave dhe grave të moshës 20-64 vjeç do të punësohen deri në vitin 2020. Kjo nënkupton përmirësimin e parametrave të sasisë dhe të cilësisë në punësim. Ky synim mund të arrihet vetëm nëse investohen përpjekje të konsiderueshme për rritjen e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës, duke pasur parasysh faktin që përqindja e grave të punësuara në vitin 2014 është 63.5%, e cila është 11.5% më pak se përqindja e meshkujve të punësuar (75%) dhe gjithashtu më pak se objektivi i Strategjisë prej 75%. Por, Strategjia si sferë me përparsi veçon pavarësinë e barabartë ekonomike, punësimin e barabartë sa i përket pagës, barazi në vendimmarrje dhe ndërprerjen e dhunës me bazë gjinore¹.

Kjo pasqyrë e shkurtër as për së afërmi nuk e reflekton kornizën e përgjithshme ndërkombëtare që e trajton barazinë gjinore në sfera të ndryshme të jetës shoqërore. Megjithatë, ajo çfarë është e rëndësishme në korniza ndërkombëtare, është zgjerimi dhe përmirësimi i mundësive për pjesëmarrjen e grave, që drejtpërdrejt ndikon në përmirësimin e jetës së tyre, në pavarësinë e tyre ekonomike dhe financiare, si dhe në pozitën e tyre në shoqëri. Si rezultat i kësaj, numri i grave që punojnë është në rritje të vazhdueshme, kështu që nga viti 2000 gratë e punësuara përbëjnë tre të katërtat e vendeve të reja të punës që krijohen në Evropë².

¹ European Commission. “COM(2010) 2020 final: Europe2020 - A strategy for smart, sustainable and inclusive growth”, Brussels, 2010.

² Komisioni Evropian, Publikimi “Evropa për Gratë”, Bruksel, 2011, fq. 2

2. BARAZIA GJINORE NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË – PASQYRA NORMATIVE

Parimet e barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta mes burrave dhe grave, përbëjnë parimet themelore dhe vlerat themelore të demokracisë dhe të rendit shoqëror në Republikën e Maqedonisë. Pozita ligjore, institucionale dhe strategjike në aspektin e barazisë gjinore në Republikën e Maqedonisë është radhitur në nivel shumë të lartë. Në fakt, barazia gjinore është e garantuar si e tillë me aktin më të lartë juridik - Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë. Por edhe parimi i barazisë gjinore është inkorporuar edhe më tej në pothuajse gjithë legjispcionin, përfshirë këtu edhe Ligjin për marrëdhënie pune, Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi dhe ligjin e veçantë për mundësi të barabarta midis burrave dhe grave, si një kornizë normative kryesore e cila në mënyrë të drejtpërdrejtë rregullon barazinë gjinore. Parimi themelor i barazisë, respektivisht garantimi i të drejtave të barabarta pavarësisht nga gjinia është përcaktuar me Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë në pjesën e të drejtave dhe lirive qytetare dhe politike.

Dispozitat dhe synimet kushtetuese kanë rezultuar në disa akte ligjore. Akt i rëndësishëm ligjor në këtë drejtim është Ligji për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat³, për herë të parë i miratuar në vitin 2006. Sipas nenit 1 të Ligjit, me të përcaktohet nevoja për "ekzistencën e masave themelore dhe të veçanta për të krijuar mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, kompetencat, detyrat dhe obligimet e të gjitha subjekteve përgjegjëse për zbatimin e ligjit, të drejtat dhe detyrat e përfaqësuesit të mundësive barabarta të grave dhe burrave". Qëllimi i ligjit është "krijimi i mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në fushën politike, ekonomike, sociale, arsimore, kulturore, shëndetësore, civile dhe çdo sfere tjetër të jetës sociale" (neni 2). Por, përkufizimi i termit "mundësi të barabarta", rrjedh nga Konventa e Kombeve të Bashkuara për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW) dhe është identike me përkufizimet e përfshira në ligjet e vendeve të tjera⁴. Në vitin 2008 Ligji është rishikuar dhe janë miratuar plotësime të të njëjtit, me qëllim të harmonizimit të definicioneve për diskriminimin të përfshira në Ligj me Direktivën 2002/73 / EC të Parlamentit Evropian dhe Këshillit⁵.

3 Fletorja Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 66/2006

4 Publikimi "Korniza institucionale dhe juridike për barazi gjinore në Republikëm e Maqedonisë", Shkup, 2011, fq. 7

5 Njëjtë, fq. 8

2.1 Ligji i ri për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat dhe përgjegjësitë e Njësive të Vetëqeverisjes lokale (NJVL)

Për shkak të përshtatjes së mëtejshme të legjisacionit maqedonase me standartet evropiane dhe ndërkombëtare në sferën e barazisë gjinore, në vitin 2012 është miratuar Ligji i ri për Mundësi të barabarta për gratë dhe burrat.⁶ Ndryshimet e parashikuara me ligjin e ri janë në pjesën që u referohet detyrave dhe roleve të të gjithë aktorëve në procesin e përforcimit të barazisë gjinore. Sipas Nenit 14 të Ligjit për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, "njësitetë e vetëqeverisjes lokale, në mesin e faktorëve të tjerë relevantë, janë përgjegjës për krijimin dhe promovimin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat me anë të miratimit të politikave, mekanizmave dhe aktiviteteve që kontribuojnë në avancimin e barazisë gjinore. Njësitetë e vetëqeverisjes lokale duhet të raportojnë në kuadër të raporteve të tyre vjetore dhe të marrin pjesë në përgatitjen e strategjisë për barazi gjinore në pjesën që i referohet vetëqeverisjes lokale".

2.2 Strategjia për barazi gjinore dhe Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi

Më tej, si obligim i Kuvendit për herë të parë është inkorporuar edhe miratimi i Strategjisë për barazi gjinore dhe monitorimin e saj në sferën e zbatimit në programet dhe politikat sektoriale. Përfundimisht, në Ligj është inkorporuar edhe pjesa për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi në pajtim ne Ligjin për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi⁷ i miratuar në vitin 2010.

Promovimi dhe mbrojtja e mundësive të barabarta midis burrave dhe grave dhe barazia gjinore, më tej janë rregulluar në mënyrë më komplekse, përmes dispozitiveve të Ligjit për pengimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi i cili në mënyrë eksplikite e thekson gjininë si një nga shkaqet për të cilat është i ndaluar diskriminimi. Miratimi i Ligjit për pengimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi është pjesë e procesit të harmonizimit të legjisacionit maqedonas me legjisacionin e BE-së, dhe në këtë mënyrë me anë të ligjit janë transponuar direktivat e BE-së në legjisacionin e vendit, që i referohen diskriminimit në baza të ndryshme.

6 Fletorja Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 6/2012

7 Fletorja Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 50/2010

2.3 Barazia ligjore në Ligjin për punësim

Arritja e barazisë gjinore në të gjithë sektorët është e rëndësishme, sidomos në punësim. Punësimi ka ndikim të madh në pavarësinë ekonomike të grave. Gratë çdoherë kanë qenë anëtarë produktive të shoqërisë, por për një kohë të gjatë pjesëmarrja e tyre në tregun e punës ka qenë relativisht e ulët. Sipas Kushtetutës së Republikës së Maqedonisë, gjithkush ka të drejtën për punë, të zgjedhë lirisht punësimin, mbrojtjen në punë dhe sigurimin material gjatë papunësisë së përkohshme, të gjithëve në kushte të barabarta u është në dispozicion çdo vend pune pa asnjë lloj diskriminimi, duke përfshirë edhe mos-diskriminimin mbi bazën e gjinisë. Ky angazhim kushtetues më tej është precizuar në Ligjin për marrëdhënie pune⁸, sipas të cilit burrat dhe gratë kanë mundësi të barabarta për qasje në tregun e punës dhe zgjedhjen e vendit të punës. Sipas Ligjit përmarrëdhënie pune "grave dhe burrat duhet t'u sigurohen mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë gjatë punësimit, avancimit në punë, trajnimit, arsimimit, rikualifikimit, ndarjes së pagave, shpërblimit, mungesës nga puna, kushteve për punë, orarit të punës dhe gjatë prishjes së kontratës së punësimit" (Neni 6). Më tej, Ligji përpos diskriminimit direkt dhe indirekt e përcakton ndalimin e diskriminimit sa u përket kushteve të punësimit, duke përfshirë edhe kriteret dhe kushtet përpërzgjedhjen e kandidatëve për kryerjen e një punë të caktuar, në cilindro sferë apo departament, në pajtim me Klasifikimin nacional të veprimtarive dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale; avancimin në punë. (Neni 7). Po ashtu, sipas Ligjit parashikohet pagë e barabartë për gratë dhe burrat për punën e njëjtë me kërkesa të barabarta të vendit të punës, për çka paguhet pagë e barabartë, pa marrë parasysh gjininë (neni 108); aplikohet mbrojtje e posaçme në marrëdhëni e punës gjatë shtatzënisë (nenet 161.163.167.171); rregullon punën e natës (neni 131); si dhe janë përfshirë dispozita përmbrojtjen nga mobingu⁹. Përfundimisht, në pajtim me nenin 24 të Ligjit, punëdhënësi nuk guxon që publikimin përvendosje e punës ta shpallë vetëm për burra apo për gra, përvçe në rastet nëse gjinia e përcaktuar është kusht i domosdoshëm për kryerjen e punës, si dhe për herë të parë në legjislacionin maqedonas përfshihet dispozita e ndjeshme sa i përket gjinisë (neni 5) me anë të së cilës shprehjet punëtor dhe punëdhënës kanë kuptim gjinor neutral dhe u referohen edhe burrave edhe grave.

⁸ Fletorja Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 62/2005

⁹ Ky lloj shqetësimi në formë shtesë është rregulluar me Ligj të posaçem përmbrojtjen nga shqetësimi në vendin e punës (Fletorja Zyrtare e RM-së, nr. 108/2013)

2.4 Ligje dhe akte nënligjore tjera, instrumente juridike dhe instrumente ndërkombëtare të ratifikuara dhe dokumente strategjike

Përpos këtyre ligjeve, në të cilat drejtpërdrejt janë adresuar (pa)barazia gjinore dhe mundësítë e barabarta ndërmjet burrave dhe grave, ekzistojnë edhe një sërë ligjesh tjera, akte nënligjore dhe instrumente juridike tjera të cilat nëpër dispozita specifike direkte apo indirekte rregullojnë aspektet e barazisë gjinore. Republika e Maqedonisë, po ashtu, ka ratifikuar një numër të madh të instrumenteve ndërkombëtare përmes të cilave rregullohet mbrojtja dhe promovohet barazia gjinore dhe mundësítë e barabarta ndërmjet burrave dhe grave në aspekte të ndryshme, të cilat, nga ana tjetër, përfshihen në legjisacionin maqedonas dhe bëhen pjesë e së drejtës pozitive të Republikës së Maqedonisë.

Përveç kornizës ligjore, kontribut të konsiderueshëm në arritjen e mundësive të barabarta dhe barazisë gjinore kanë edhe një numër i madh i dokumenteve strategjike që janë miratuar në Republikën e Maqedonisë, siç janë: Deklarata për avancimin e barazisë ndërmjet gjinive në procesin e vendimmarrjes (viti 1998); Plani nacional për veprim për barazi gjinore (viti 1999); Plani nacional për veprim për barazi gjinore për periudhën 2007-2012 (PNVBGJ) – bazat e këtij Plani janë Deklarata e Pekinit dhe Plani për veprim, Synimet e Mileniumit, si dhe obligimet që dalin nga procesi i aproksimacionit të legjisacionit maqedonas me atë evropian. Në këtë Plan janë definuar dhjetë sféra strategjike, ndër të cilat: Gruaja dhe mbrojtja sociale, përmes masave për reduktimin e varfërisë dhe zhvillimin e sistemit adekuat për mbrojtje sociale (Sfera strategjike 4) dhe Gruaja dhe Punësimi, përmes përkrahjes dhe zbatimit të programeve për fuqizimin ekonomik të grave (Sfera strategjike 6). Përpos kësaj, ky Plan i definon aktivitetet, indikatorët, si dhe institucionet përgjegjësie, aktorët dhe palët e përfshira për vendosjen e barazisë gjinore në sféra të ndryshme.

2.5 Strategjia nationale për barazi gjinore 2013-2020

Plani nacional për veprim për barazi gjinore është zgjeruar me miratimin e Strategjisë nationale për barazi gjinore për periudhën 2013 – 2020, që si dokument strategjik është miratuar me qëllim të avancimit të mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në jetën e përgjithshme shoqërore në Republikën e Maqedonisë. Strategjia është një dokument që ofron kornizën për barazinë e plotë të grave dhe burrave si një priorititet social, politik, ndër-sektorial, horizontal dhe universal, dhe vendosen hapat themelorë dhe udhëzimet specifike për arritjen e plotë të barazisë gjinore në Republikën

e Maqedonisë¹⁰. Qëllimi i Strategjisë është “rritja e vetëdijes publike për rëndësinë e mundësive të barabarta në zhvillimin e plotë të shoqërisë dhe jetës demokratike, që do të sjellin deri te zvogëlimi i paragjykimeve dhe stereotipave.”¹¹ Por, gjatë kësaj theksohet edhe “domosdoshmëria për ndërmarrjen e të gjitha aktiviteteve në vazhdimësi për parandalimin e popullatës së gjinisë femërore, sa i përket njohjes së diskriminimit në bazë të gjinisë në tregun e punës. Koordinimi dhe avancimi i politikave ekzistuese përritjen e punësimit me theks të barazisë gjinore si imperativ respektivisht pozicionim i tij në prioritetet do të ishte masë e rëndësishme që do t'i përfshijë përpjekjet nacionale për reduktimin e papunësisë, posaçërisht ndërmjet grave”¹². Me miratimin e Strategjisë parimi i barazisë gjinore ngritet në një nivel më të lartë, duke pasur parasysh faktin se këtë e miraton Kuvendi i Republikës së Maqedonisë, në pajtim me Ligjin përmundësi të barabarta për gratë dhe burrat.

2.6 Strategjia nationale për punësim – masa dhe programe aktive për punësim

Përpos kësaj, në vitin 2011 është miratuar Strategjia nationale për punësim (SNP) – 2015, e cila, po ashtu, është e rëndësishme në pjesën e aplikimit të perspektivës gjinore (për herë të parë) gjatë krijimit të politikave për punësim. Në pajtim me këtë Strategji, Ministria e Punës dhe e Politikës Sociale çdo vit miraton Planin operativ për masat dhe programet aktive për punësim.

Në planet e miratuara deri më tani mund të identifikohen programet ku gratë fitojnë disa favore të caktuara në krahasim me burrat dhe grupet tjera të qëllimit, gjë që tregon për një përparim të konsiderueshëm, si dhe në ekzistimin e përpjekjeve dhe hapave konkretë përritjen e shkallës së punësimit te gratë dhe avancimi dhe fuqizimi i statusit ekonomik të tyre në Republikën e Maqedonisë, që njëherësh është edhe synim i Strategjisë. Strategjia, po ashtu, përmban edhe sfidat kryesore nga aspekti i makro dhe mikro politikave, politikën e punësimit, si dhe politikën e tregut të punës. Në këtë drejtim është edhe Plani nacional i veprimit për avancimin e gjendjes shoqërore të grave rome në Republikën e Maqedonisë, i vitit 2008.

10 Strategjia nationale për barazi gjinore 2013/2020, Shkup, 2013, fq. 4

11 Njëjtë, fq. 36

12 Njëjtë, fq. 39

2.7 Strategjia pér buxhetim tē përgjegjshém gjinor 2012/2015 (SBPGJ)

Përfundimisht, barazia gjinore është trajtuar edhe në Strategjinë pér buxhetim tē ndjeshëm gjinor 2012-2015 (SBNGJ), Strategjinë nationale pér barazi dhe mos-diskriminim 2012-2015 (STBM), Strategjinë pér zhvillim demografik e Republikës së Maqedonisë 2008-2015, Planin nacional tē veprimit i Republikës së Maqedonisë pér implementimin e Rezolutës 1325 tē Kombeve të Bashkuara pér Gratë, Paqen dhe Sigurinë, Programin pér mundësi tē barabarta pér gratë dhe burrat në Ministrinë e Mbrojtjes (MM) dhe Armatën e Republikës së Maqedonisë (SRM), e miratuar në vitin 2009, në pajtim me Plani nacional pér veprim pér barazi gjinore, si dhe dokumente tjera strategjikë.

Sipas vështimit tē aspektit normativ vërehet se Republika e Maqedonisë ka kornizë tē zhvilluar legjislativë dhe strategjike pér mbrojtjen dhe promovimin e barazisë gjinore dhe mundësive tē barabarta ndërmjet burrave dhe grave. Megjithatë, vendosja e kornizës normative nuk do tē thotë domosdo gjendjen de facto tē barazisë gjinore dhe çrrënjosjen e disproporcionit ekzistues në mes tē barazisë së garantuar ligjërisht dhe asaj reale midis grave dhe burrave, Prandaj, janë vendosur një numër i madh i mekanizmave institucionalë që duhet tē garantojnë barazinë gjinore.

3. MEKANIZMAT INSTITUCIONALË PËR ARITJEN E BARAZISË GJINORE - MAKINERIA GJINORE NË REPUBLIKËN E MAQEDONSE

3.1 Sektori pér mundësi tē barabarta; Njësia pér barazi gjinore dhe Njësia pér parandalimin dhe mbrojtjen nga çfarëdo lloj diskriminimi

Deri në vitin 2007, autoriteti pér t'iu përgjigjur çështjeve nga sfera e barazisë gjinore ishte Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, respektivisht Njësia pér avancimin e barazisë gjinore pranë Sektorit tē punës. Me miratimin e Ligjit pér mundësi tē barabarta të grave dhe burrave, në ministri u themelua sektori i veçantë pér mundësi tē barabarta (2007). Sektori pér mundësi tē barabarta kryen aktivitete që lidhen me përmirësimin e statusit tē grave dhe krijimin e mundësive tē barabarta pér gratë dhe burrat dhe mbrojtje nga diskriminimi në fushën e punës, mbrojtjes sociale dhe sigurisë sociale. Sektori përbëhet nga dy njësi: Njësia e barazisë gjinore dhe Njësia pér pengimin dhe mbrojtjen nga çdo lloj diskriminimi - përgjegjës pér promovimin e politikës pér mbrojtje nga diskriminimi në sferën e punës, mbrojtjes sociale dhe sigurisë sociale. Në

kuadër të Sektorit është emëruar përfaqësues ligjor, i cili është përgjegjës për monitorimin dhe përcaktimin e rasteve të trajtimit të pabarabartë, për të siguruar ndihmë ligjore falas në rastet e trajtimit të pabarabartë ose diskriminimit në bazë të gjinisë, si dhe për të kryer detyra të tjera në përpunim me Ligjin për mundësi të barabarta midis burrave dhe grave.

3.2 Koordinatorët për mundësi të barabarta në kuadër të ministrive dhe institucioneve shtetërore

Rol të rëndësishëm në avancimin e barazisë gjinore luajnë edhe koordinatorët për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në të gjitha ministritë e qeverisë. Koordinatorët, në kuadër të detyrave të tyre një herë në vit duhet të paragjen raport për punën e tyre dhe këtë raport e dorëzojnë në Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale. Deri më tanë, të gjitha 14 ministritë e qeverisë kanë emëruar koordinatorë dhe zëvendës koordinatorët për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat. Përpos kësaj, në formë shtesë 10 institucione shtetërore kanë emëruar koordinatorë për mundësi të barabarta, si: Agjencia e Punësimit, Enti Shtetëror i Statistikës (ESHS), Këshilli për Radiodifuzion, Agjencia për Rini dhe Sport, Avokatit i Popullit, Sekretariati i Përgjithshëm pranë Qeverisë së Maqedonisë, Enti për Veprimtari Sociale dhe institucione tjera.¹³

3.3 Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në Parlamentin e Republikës së Maqedonisë dhe mekanizmat institucionalë tjera

Brenda strukturës së mekanizmave institucionalë nacionalë për barazi gjinore, rol të rëndësishëm luan edhe Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në Parlamentin e Republikës së Maqedonisë (KMB). KMB është një nga mekanizmat bazë, së bashku me Klubin e deputeteve, për të promovuar dhe zbatuar parimin e barazisë gjinore në kuadër të organit më të lartë legjislativ në Republikën e Maqedonisë – Parlamenti (Kuvendi). Kompetencat e Komisionit janë, si: të shqyrtojnë projektligjet, dispozitat tjera, buxhetet, dokumentet strategjike dhe raportet në aspektin e barazisë gjinore, por njëherësh ky Komision duhet të bashkëpunojë me komisionet tjera parlamentare, me komisionet për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në nivel lokal, si dhe me shoqërinë civile.

13 Lobi maqedonas i Grave, Publikimi “Politikat për barazi gjinore – peripecitë për efikasitet dhe transparencë”, Shkup, 2012, fq. 14

3.4 Klubi i deputeteve

Në kuadër të Parlamentit funksionon edhe Klubi i deputeteve, që është një grup joformal i përbërë nga të gjithë përfaqësueset e grave në Parlament, pa marrë parasysh përkatësinë e tyre partiake. Sikurse KMB, Klubi i deputeteve në vazhdimësi e monitoron legjislacionin aktual dhe ekzistues në aspektin e barazisë gjinore, i identifikon mangësitë, inicion ndryshime në legjislacionin ekzistues dhe mund të iniciojë dhe miratojë ndryshime të reja në legjislacion. Klubi deputeteve gjithashtu bashkëpunon me KMB-në, si dhe me shoqërinë civile, dhe mund të iniciojë nisma dhe aktivitete të ndryshme në sferën e çështjeve gjinore në pajtim me kompetencat e Kuvendit.

3.5 Avokati popullit

Mekanizmat tjerë institucionalë përmes të cilave mbrohet dhe avancohet barazia gjinore në Republikën e Maqedonisë është Avokati i Popullit – që në kuadër të kompetencave kushtetuese dhe ligjore të këtij autoriteti, ndër të tjera është përgjegjës për të marrë masa për mbrojtjen e parimit të barazisë gjinore dhe për të vepruar sipas ankesave individuale. Në fakt, Avokati i Popullit është i autorizuar të kujdeset për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta për gratë dhe burrat dhe të sigurojë mbrojtje kur e drejta e dikujt është hequr ose kufizuar nga një organ ose organizatë para së cilit është kompetent të vepojë. Pastaj, partitë politike në kuadër të qellimeve të tyre strategjike dhe programore çdo dy vjet duhet të miratojnë një plan për mundësi të barabarta, në të cilin përcaktohet metodologjia dhe masat që duhen të ndërmerren nga partia për të avancuar barazinë gjinore brenda organeve të partive, udhëheqësisë, listave të kandidatëve për zgjedhjet parlamentare për Kuvend apo në njësitet e vetëqeverisjes lokale dhe ngjashëm. Ky plan dorëzohet në Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale, e cila më pas jep sugjerimin e vet mbi planin e paraqitur.

4. BARAZIA GJINORE DHE MEKANIZMAT INSTITUCIONALË NË NIVEL LOKAL

4.1 Komisionet dhe koordinatorët për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat pranë NJVL-ve

Në nivelin lokal, mekanizmat kryesorë institucionalë që e mbrojnë dhe e promovojnë barazinë gjinore janë Komisionet për mundësi të barabarta për burrat dhe grata dhe koordinatorët për mundësi të barabarta për burrat dhe

grate. Në fakt, në përputhje me nenin 14 të Ligjit për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, njësitë e vetëqeverisjes lokale janë të detyruara, brenda kompetencave të tyre, të respektojnë parimin e mundësive të barabarta dhe t'i promovojnë dhe avancojnë mundësitë e barabarta për gratë dhe burrat (paragrafi 1), si dhe në kuadër të buxheteve dhe planeve të tyre strategjike ta inkorporojnë parimin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat (paragrafi 2). Inkorporimi i parimit të mundësive të barabarta në punën e organeve të pushtetit lokal dhe administratës komunale kryhet përmes Komisionit dhe koordinatorit për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, që njësia e vetëqeverisjes lokale është e detyruar ta formojë, respektivisht të caktojë një person për koordinator (paragrafi 3).

Detyra kryesore e Komisionit është që të punojë në përmirësimin e gjendjes së grave dhe në sigurimin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në nivel lokal përmes procesit të përgatitjes dhe miratimit të politikave, zbatimit të tyre, monitorimit dhe evaluimit të rezultateve të arritura. Ndërtë tjera, Komisioni është i detyruar të marrë pjesë edhe gjatë krijimit dhe miratimit të dokumenteve strategjike, sidomos gjatë krijimit dhe miratimit të strategjisë për zhvillimin e njësisë së vetëqeverisjes lokale, miratimit të buxhetit në njësitë e vetëqeverisjes lokale, Statutit, programit për punën e Këshillit të njësisë së vetëqeverisjes lokale etj. Njësitë e vetëqeverisjes lokale, po ashtu, janë të obliguara të bashkëpunojnë me shoqatat e punëdhënësve, sindikatat, OJQ-të dhe shoqatat dhe organizatat tjera të shoqërisë civile që janë aktive në sferën e ofrimit të mundësive të barabarta për gratë dhe burrat dhe avancimin e barazisë gjinore. Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në njësitë e vetëqeverisjes lokale është i obliguar të paktën një herë në vit për punën e vet t'i paraqesë raport Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale.

Koordinatori për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në njësitë e vetëqeverisjes lokale është personi nga administrata komunale me statusin e nëpunësit shtetëror, detyra kryesore e të cilit është të kujdeset për avancimin e mundësive të barabarta dhe mos-diskriminim në kuadër të kompetencave të njësisë së vetëqeverisjes lokale. Përveç kësaj, koordinatori paraqet propozime dhe mendime në lidhje me mundësitë e barabarta në Këshillin e pushtetit lokal dhe në institucionet e organizata në nivel lokal, si dhe përpilon raporte mbi gjendjen e barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta në kuadër të njësisë së vetëqeverisjes lokale. Koordinatori, gjithashtu, e mbështet dhe bashkëpunon rregullisht me Komisionin për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në vetëqeverisjen lokale në zbatimin e përgjegjësive dhe detyrimeve të saj, bashkëpunon me organizatat joqeveritare dhe institucionet e tjera dhe palët kryesore të interesuara në nivel lokal në lidhje me çështjet e barazisë gjinore dhe mundësitë e barabarta, si dhe propozon nisma për ndërmarrjen e masave për përmirësimin e

situatës së barazisë gjinore në kuadër të njësisë së vetëqeverisjes lokale. Koordinatori, në kuadër të kryerjes dhe përmbushjes së detyrave që i ka në kompetencë, koordinohet dhe bashkëpunon me Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale. Koordinatori përmundësi të barabarta përgatë dhe burrat në njësitë e vetëqeverisjes lokale emërohet nga Kryetari i Komunës.

Gjatë rishikimit të kornizës normative dhe institucionale në lidhje me barazinë gjinore dhe mundësive të barabarta në Republikën e Maqedonisë vërehen përpjekje të rëndësishme përmovimin dhe avancimin e barazisë gjinore. Megjithatë, pabarazia gjinore ende mbizotëron. Për më tepër, kjo është veçanërisht e shprehur në sferën ekonomike, në tregun e punës. Duket qartë se ekzistojnë mekanizmat e nevojshëm ligjor dhe institucional përvendosjen, mbrojtjen dhe avancimin e barazisë gjinore. Megjithatë, ende duhet shumë punë përmes eliminuarit të stereotipet që ekzistojnë, të rritet numri i grave në poste udhëheqëse dhe të zvogëlohet numri i grave të papuna dhe pasive. Siç u tha më lart, procesi i vendosjes së barazisë gjinore është një proces kompleks, por hapi i parë drejt vendosjes së barazisë gjinore është konstatimi i gjendjes reale, njojja dhe pranimi i saj. Barazia nominale – në nivel normativ dhe institucional - nuk do të thotë doemos barazi në jetën reale të përditshme .

5. TË DHËNA PËR GJENDJEN NË SFERËN EKONOMIKE TË R. SË MAQEDONISË

Siç u theksua më lartë, korniza e cituar më lartë pozitive-ekzistuese, ligjore, strategjike dhe institucionale shumë pak kontribuon në drejtim të barazisë gjinore, veçanërisht në tregun e punës, në sferën e punës. Në fakt, një nga problemet dhe sfidat kryesore me të cilat përballet Republika e Maqedonisë që nga pavarësimi i saj (por edhe më parë) është shkalla e lartë e papunësisë. Arsyet përmes këtë shkallë të lartë të papunësisë janë komplekse dhe janë të lidhura me vetë procesin e tranzicionit. Një numër i madh i grupeve të reja të grupeve të marginalizuara dhe të përjashtuara shoqërore u paraqiten si rezultat i mbylljes dhe transformimit të ndërmarrjeve shtetërore dhe të institucioneve të tjera publike që më parë kujdeseshin përmes ofrimin e shërbimeve thelbësore.¹⁴ Shkalla e papunësisë mbetet shumë e lartë (mbi 30%) gjatë periudhës nga fillimi i privatizimit dhe transformimit të sistemit ekonomik, duke arritur kulmin e saj në vitin 2005, kur ai arriti 37,3%, deri në 31% në vitin 2012, duke e vendosur Republikën e Maqedonisë në kategorinë

¹⁴ Adam, Jan. "Social Costs of Transformation to a Market-Economy in Post-Socialist countries", London, 1999

e vendeve me shkallën më të lartë të papunësisë në nivel të Evropës.

Në vitin 2012 shkalla e papunësisë ka shënuar një rënie të vazhdueshme, duke zbritur nën pragun prej 30% në vitin 2013 (29%), në 28% në vitin 2014, dhe sipas të dhënave të fundit nga Enti Shtetëror i Statistikës në 27.3% në tremujorin e parë të 2015, që është një shkallë e ulët rekord, por, megjithatë, ende jashtëzakonisht e lartë.¹⁵ Duke pasur parasysh se papunësia nuk është vetëm një problem ekonomik, por një problem social më i gjërë dhe shumë serioz, gjendja me shkallën e lartë të papunësia është reflektuar thellë në trendet e mëtejshme shoqërore në Republikën e Maqedonisë.

Periudha e tranzicionit ka ndryshuar, jo vetëm në mënyrë radikale në mirëqenien sociale për gjithë popullatën, por edhe në zgjerimin e hendekut (dallimeve) mes grave dhe burrave, si në aspektin e gjendjes sociale ashtu edhe në aspektin e qasjes dhe mundësive për përdorimin e burimeve në dispozicion në shoqëri.¹⁶ Në fakt, punësimi në Republikën e Maqedonisë karakterizohet nga struktura e moshës së pafavorshme, me ndryshime relativisht të vogla në një afat më të gjatë, si dhe me kushte të paqëndrueshme socio-ekonomike dhe të mospërputhjes në mes të kërkesës dhe ofertës në tregun e punës, por edhe për shkak të normave dhe vlerave tradicionale në lidhje me rolin e gruas në shoqëri, që është veçanërisht e karakteristike në zonat rurale dhe te disa bashkësi të caktuara etnike.

5.1 Parametra për dallimet në bazë të gjinisë në tregun e punës

Parametrat kryesorë socio-ekonomikë tregojnë dallime të dukshme në bazë të gjinisë në tregun e punës. Sipas Entit Shtetëror të Statistikës, shkalla e punësimit në Republikën e Maqedonisë për vitin 2014, për gratë, është 32.4% dhe është dukshëm më e ulët se ajo e meshkujve që është 50,1%, ndërsa sa i përket papunësisë, shkalla e papunësisë në mesin e grave është 28.6%, kurse te meshkujt 27,6%. Dallime të mëdha janë vërejtur edhe në shkallën e aktivitetit, që në vitin 2014 te gratë është më e ulët dhe arrin në 45,3%, kurse dukshëm është më e lartë te burrat dhe arrin 69,3%.¹⁷ Po ashtu, vërehet edhe segregim horizontal (sipas sektorëve) – gratë janë shumë më të përfaqësuara në sferat si arsimi, shëndetësia dhe mbrojtje sociale – por edhe segregim vertikal (në vetë sektorët), ku gratë zakonisht zënë pozicionet më të ulëta në hierarki, kurse në pozitat e rëndësishme pothuajse gjithmonë punojnë burrat. Për të ilustruar këtë të fundit, vetëm 23.4% e punëdhënësve në vitin 2014 ishin

15 Enti Shtetëror i Statistikës: <http://www.stat.gov.mk/>

16 Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Publikimi “Analiza buxhetore gjinore e mbrojtjes sociale dhe politikat aktive për punësim në Republikën e Maqedonisë”, Shkup, viti 2010, fq. 16

17 Enti Shtetëror i Statistikës: “Burrat dhe gratë në Republikën e Maqedonisë”, Shkup, viti 2-15, fq. 59

gra.¹⁸ Pabarazitë specifike janë pasqyruar edhe në matjen e punës së grave, në veçanti në sferën e punës së papaguar që shpesh hynë në ekonominë e zezë.

Kjo situatë nuk duhet të jetë befasuese, duke pasur parasysh faktin që shoqëria maqedonase është e bazuar në norma dhe vlera të forta tradicionale të cilat në masë të madhe përcaktojnë pozitën e gruas në familje dhe shoqëri. Në këtë drejtim, shoqëria maqedonase është ende e rënduar nga një numër i stereotipave, dhe në masë të madhe udhëhiqet nga vlerat patriarkale që i kufizojnë përpjekjet serioze për arritjen e barazisë gjinore në tregun e punës.

Raportet e rregullta të Komisionit Evropian mbi progresin e Republikës së Maqedonisë rregullisht e theksojnë pjesëmarrjen e ulët të grave në tregun e punës dhe vënë në dukje shkallët e ulëta të punësimit, të cilat në krahasim me mesataren e BE-së, janë deri në tri herë më të ulëta. Në mënyrë të veçantë, raporti i fundit i 2014 thekson se duhet bërë shumë më tepër që të sigurohet ndikimi afatgjatë mbi barazinë gjinore dhe arrin në përfundimin se, pavarësisht progresit të caktuar, "ka ende stereotipa, tradita dhe zakone diskriminuese"¹⁹, si dhe iniciativa dhe politika sociale – regresive që seriozisht i shkelin të drejtat themelore të grave. Raporti tregon gjithashtu se "pjesëmarrja e ulët e grave në tregun e punës dhe mundësitet e kufizuara për punësim në sektorët e avancuar industrialë i kufizojnë mundësitetë për zhvillimin e aftësive të fuqisë punëtore."²⁰

5.2 Ndikimi i stereotipeve dhe botëkuptimeve tradicionale

Stereotipet janë gjithashtu faktor i rëndësishëm për mos aktivitetin e grave dhe pjesëmarrjes së tyre të dobët në tregun e punës, te gratë nga zonat rurale dhe te gratë nga bashkësítë etnike jo shumicë. Në fakt, siç tregohet në studimin "Perspektivat e grave nga zonat rurale", e kryer QHKP, në sferën ekonomike të shoqërisë, gratë rurale janë grupi më përjashtues në krahasim me meshkujt e zonave rurale apo bashkëqytetarët e tyre - burrat dhe gratë e zonave urbane, që është jashtëzakonisht e rëndësishme, duke pasur parasysh faktin se 49% e popullsisë rurale janë gra.²¹ Situata është akoma më e komplikuar për gratë që u përkasin bashkësive etnike jo shumicë, në radhë të parë e grave të bashkësive etnike rome dhe shqiptare, të cilat shpesh përballen me kufizime të dyfishta dhe me diskriminim, edhe si grua edhe si një grua nga bashkësia etnike jo shumicë.

18 Njëjtë, fq. 69

19 Raport mbi progresin e Republikës së Maqedonisë, i vitit 2014, Komisioni Evropian, Bruksel, viti 2014. fq 44

20 Njëjtë, fq. 20

21 QHKP "Perspektivat e grave nga zonat rurale", Shkup, viti 2012, fq. 20

Botëkuptimi tradicional për rolin e grave në shoqëri si dhe segregacioni profesional determinojnë nënveçësimin e punës që zakonisht e punojnë gratë, gjë që rezulton me pabarazi në aspektin e pagave. Pabarazia gjinore akoma vërehet pavarësisht progresit të madh në nivelin e arsimimit të femrave dhe përvjoes së punës në tregun e punës. Në këtë drejtim është edhe Raporti për ndarjen globale ndërmjet gjinive në vitin 2012, i cili thotë se "Maqedonia është duke përparuar në aspektin e përqindjes së grave në pozicione ministrore, por kjo balancohet me rënien e barazisë së pagave dhe me reduktimin e fitime."²² Ndarjet gjinore sa i përket fitimet pa dyshim është një nga karakteristikat e vazhdueshme të tregut të punës në kontekst më të gjerë, duke përfshirë edhe në Bashkimin Evropian, ku edhe më tej mbeten në nivelin 17.5% mesatarisht, derisa në Maqedoni, mesatarisht, dallimi gjinor midis burrave dhe grave në paga është 20 % e më shumë – që vërehet në bujqësia, në shitjen me shumicë dhe pakicë, në prodhimitari, hotele dhe restorante, shëndetësi dhe çështjet sociale.²³ Duke pasur parasysh faktin që barazia gjinore në aspekt të rrogës është një nga indikatorët kryesorë për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, dallimi i madh që ekziston në tregun e punës të Maqedonisë, në mënyrë shtesë flet për realitetin lidhur me barazinë gjinore në sferën e ekonomike në Republikën e Maqedonisë.

5.3 Indeksi i përfshirjes sociale në nivel lokal

Me rëndësi në këtë drejtim është edhe hulumtimi "Indeksi për përfshirjen sociale në nivel lokal", që sugjeron efikasitet të ulët dhe përgjegjësinë e njësive të vetëqeverisjes vendore lidhur me promovimin dhe implementimin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat. Hulumtimi tregon se ende ka komuna që nuk kanë themeluar komisione për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, kurse numri më i madh i komunave nuk kanë programe për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat apo ekzistimi i tyre është reduktuar në veprim formal, dhe më pak se gjysma e tyre nuk kanë asnjë dokument strategjik.²⁴

22 The Global Gender Gap Report 2012:World Economic Forum, mund të gjendet në http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf.

23 "Analiza gjinore lidhur me pagat në shtetet e Ballkanit Perëndimor: Dëshmi preliminare nga Maqedonia", Universiteti Amerikan Kolegi – Shkup, mund të gjendet në http://www.euba.edu.mk/tl_files/Publikaci%C2%80EUBA/Indeks%20na%20socijalna%20inkluzija%20-%20WEB.pdf

24 Karajkov Risto dhe të tjerë "Indeksi i inkluzionit social në nivel lokal", Shkup, viti 2011, gjendet në: http://www.euba.edu.mk/tl_files/Publikaci%C2%80EUBA/Indeks%20na%20socijalna%20inkluzija%20-%20WEB.pdf

5.4 Programet dhe politikat aktive për punësim

Përfundimisht, janë miratuar një sërë politika aktive për punësim që zbatohen nëpërmjet programeve dhe masave të ndryshme që kanë për qëllim trajtimin e papunësisë, krijimin e investimit dhe ekonomisë dinamike në kapitalin njerëzor dhe përmirësimin dhe rritjen e shkallës së punësimit të grave. Ato i hartojnë dhe zbatojnë disa institucionale, ndër të tjera, si: Ministria e Punës dhe Sociale Politikë (MPPS), Agjencia e Punësimit e Republikës së Maqedonisë (APM) përmes qendrave të punësimit, Agjencia për Përkrahjen e Sipërmarrjes (APS) etj, kurse janë mbështetur financiarisht edhe nga organizatat ndërkombëtare USAID dhe UNDP. Si masa më të rëndësishme në këtë drejtim mund të veçohen: Programi për vetëpunësim. Programi për formalizimin e bizneseve ekzistuese, Programi për përgatitjen e punësimit, Programi për subvencionimin e punësimit, Programi i praktikës, programet aktive të punësimit (infrastruktura lokale, ndihmë, punët publike në njësitet e vetëqeverisjes lokale), angazhimi i personave të papunë nga rajonet më pak të zhvilluara në kryerjen e punëve ndërtimore, projekte ekologjike dhe ngjashëm, trajnime dhe këshilla për të papunët për rikualifikim, trajnime për kompjuterë etj., fuqizimi ekonomik i grave viktima të dhunës në familje. Megjithatë, dobësia kryesore e këtyre masave është se ato janë për qytetarët e regjistruar në Agjencinë e Punësimit që kërkojnë dhe nuk mbulon popullsinë jo-aktive, që kryesisht përbëhet nga gra, që në masë të madhe e kufizon efektin e këtyre masave për barazi gjinore në Republikën e Maqedonisë.

Nga analiza e situatës del se ekziston një mungesë e vetëdijes dhe mirëkuptimit për çështje që lidhen me barazinë gjinore, e cila sjellë në efikasitetin e ulët në implementimin dhe integrimin e parimeve të barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në çështjet sociale, si në nivel lokal ashtu edhe në atë nacional.

6. BARAZIA GJINORE NË NIVEL LOKAL – KOMUNA E MANASTIRIT

Komuna e Manastirit shtrihet në rajonin e Pellagonisë, që është rajoni më i madh, me 18,9% të sipërfaqes së Republikës së Maqedonisë. Sipas regjistrimit popullsisë, i vitit 2002, territori i rajonit të Pellagonisë ka 238.136 banorë, ndërsa më shumë banorë ka Komuna e Manastirit - 95.385. Në rajonin e Pellagonisë nuk ka dallim drastik midis popullsisë së gjinisë mashkullore dhe femërore. Struktura gjinore anon pak më shumë ndaj popullatës së gjinisë mashkullore me 51,15% (119.415 banorë), ndërsa popullsia e gjinisë femërore është përfaqësuar me 49,85% (118.721 banore). Përjashtim është komuna e Manastirit, e cila ka më shumë femra sesa meshkuj (50,75% femra dhe 49,25% meshkuj). Qendër administrative, dhe njëherësh qendër rajonale kryesore është qyteti i Manastirit, që është edhe qyteti i dytë më i madh në Republikën e Maqedonisë.

6.1 Punësimi në Komunën e Manastirit

Ekonomia e Qytetit të Manastirit luan një rol të rëndësishëm në ekonominë e Republikës së Maqedonisë. Në fakt, rajoni në të cilin gjendet komuna, sipas të dhënavë nga Enti Shtetëror i Statistikës, karakterizohet me shkallën më të lartë të punësimit me 53,1%, mbi normën e përgjithshme kombëtare, dhe me nivel më të ulët të papunësisë prej 18,7%²⁵. Ashtu sikurse në rajonet tjera edhe në Manastir bartësit më të rëndësishëm të zhvillimit ekonomik janë ndërmarrjet mikro dhe të vogla, të cilat përbëjnë 3.934 nga gjithsej 3.980 ndërmarrje. Situatë e këtillë kryesisht vjen si rezultat likuidimit të ndërmarrjeve të mëdha shoqërore përmes procesit të tranzicionit ekonomik dhe rritjes së shpejtë të ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme që përbëjnë stimulues të ekonomisë lokale. Në këtë drejtim, në mënyrë që të përkrahet zhvillimi i ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme dhe të nxitet zhvillimi ekonomik, është themeluar Fondacioni "Biznis start up" misioni themelor i të cilit është t'i mbështesë ndërmarrësit potencial për themelin e biznesit personal dhe zhvillimin e mëtejshëm të ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme përmes formave të ndryshme të shërbimeve. Fondacioni prej vitit 2011 deri në vitin 2014 e ka implementuar projektin e USAID-it "Biznes pa kufi", qëllimi i të cilit është përshtypjetimi i zhvillimit ekonomik i Maqedonisë jugperëndimore përmes aktiviteteve për të lehtësuar themelin e ndërmarrjeve të reja (ndër të tjera, rritjen dhe konkurrencën e ndërmarrjeve aktuale të vogla dhe të mesme; krijimin e vendeve të punës dhe mundësive për punësim dhe përmirësimin e kornizës rajonale për zhvillimin e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme).²⁶

25 Enti Shtetëror i Statistikës "Rajonet në Republikën e Maqedonisë", Shkup, viti 2015, fq. 34

26 Statuti i Komunës së Manastirit, neni 44

Sipas të dhënave të Agjencisë së Punësimit të Republikës së Maqedonisë, në Manastir janë evidentuar 6,699 persona të papunë të cilët mënyrë aktive kërkojnë punë. Burrat, në numrin e përgjithshëm të të papunëve të evidentuar janë 51% ose 3,412 persona, në krahasim me gratë, të cilat si të papuna janë 49% ose 3,287 banore të kësaj komune.

Çështja e inkorporimit të parimit të barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta në punën dhe jetën shoqërore të vetëqeverisjes lokale ka rëndësi të madhe në komunën e Manastirit. Në këtë drejtim, nga numri i përgjithshëm i të punësuarve në Komunë – që kap shifrën 149 të punësuar, 86 janë meshkuj, 63 janë punonjësve të gjinisë femërore, kurse nga aspekti i pozitave udhëheqëse, në kuadër të Komunës janë 2 burra dhe 1 grua. Po ashtu, si udhëheqës të Njësive në administratën e komunës janë 2 burra dhe 10 gra, kurse në Këshillin e Komunës prej 31 këshilltarëve, 11 janë gra. Me Këshillin e Komunës udhëheq kryesuesja e Këshillit. Përpos kësaj, si organe ndihmëse të Këshillit të Komunës së Manastirit funksionojnë 20 komisione të përhershme të sferave të ndryshme, ndër ta edhe Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat.

6.2 Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat ne komunën e Manastirit

Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat (KMB) në Komunën e Manastirit është themeluar në 2003 si një organ i përhershëm, me 7 anëtarë, me qëllim të “inkorporimit dimensionit gjinor në procesin e standardizimit dhe institucionalizimit të raporteve dhe proceseve shoqërore, eliminimin të të gjitha formave të diskriminimit të gruas, përfaqësimit më të madh të grave në pushtetin lokal dhe ngjashëm.”²⁷ Në kuadër të fokus grüpuit të realizuar me përfaqësues nga administrata komunale, nga Këshilli, nga Sektori për Zhvillim Ekonomik dhe Komisionit për Mundësi të Barabarta për gratë dhe burrat, u theksua se Komisioni gjatë mbledhjeve diskuton, i shqyrton dhe miraton analiza, propozime dhe konkluzione në Këshillin e Komunës dhe përpilon studime dhe publikime mbi çështjet dhe masat që kanë të bëjnë me parimet e barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në komunën e Manastirit. Komisioni mban 3-4 mbledhje zyrtare në vit, por në varësi të nevojave, seanca të këtilla mund të zhvillohen më shpesh, madje edhe 2-3 mbledhje në muaj. Por, përveç kësaj, KMB organizon ngjarje të ndryshme, në formë të trajnimeve, punëtorive, tryezave të rrumbullakëta, debate, forume, seminare, punëtori tematike, aksione humanitare dhe ngjashëm. Komisioni në punën e vet udhëhiqet nga planin

27 Statuti i Komunës së Manastirit, Neni 44

lokal i veprimit i që miratohet në çdo dy vjet, dhe sipas rekomandimeve nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale. Ndër të tjera, KMB i Komunës së Manastirit është i vetmi komision që ka përpiluar edhe Rregulloren, me anë të së cilës përcaktohet mënyra e punës së Komisionit. Në takimin me fokus grupin e realizuar u soll konkluzion nga ana e përfaqësuesve të pushtetit lokal se përfaqësimi i grave femrave në komunën e Manastirit është i volitshëm.

Në fokus grupin, po ashtu, u theksua se Komuna e Manastirit planifikon një fond të posaçëm për gratë, kurse ka edhe një fond të posaçëm për politikat e ndjeshme gjinore, kurse nga viti 2010 është duke realizuar një projekt në bashkëpunim me UN Woman për buxhetimin e përgjegjshëm gjinor. Përpos kësaj, Komuna në pajtim me Planin Aksional rregullisht ndanë mjete për bashkëpunim me sektorin civil dhe me shoqatat e qytetarëve, të cilëve u ndahen nga 40.000 denarë për realizimin e aktiviteteve të ndryshme nga sfera e barazisë gjinore, sipas parashikimit me Planin aksional. Po ashtu, Komuna përmes projektit "Business start up" që u theksua më lartë, rregullisht e stimulon sipërmarrësinë për gratë, duke përkrahur financiarisht, kurse deri më tanë ka ndarë 100.000 denarë për financimin e kësaj veprimtarie. Megjithatë, nevojiten përpjekje shtesë për përmirësimin e pozitës së gruas në sferën ekonomike, posaçërisht duke pasur parasysh faktin që deri më tanë shumë pak është bërë në sferën e fuqizimit ekonomik të grave, komuna nuk ka bashkëpuuar me sektorin civil në këtë temë, kurse gjithashtu Komuna nuk ka plan konkret veprimi për fuqizimin ekonomik të grave.

Gjatë vitit 2013 KMB i Komunës së Manastirit në koordinim me Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale i është qasur revidimit të planit aksional ekzistues për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat 2012/2013 dhe ka përpiluar Plan të ri aksional për mundësi të barabarta dhe mos-diskriminim 2014/2015. Qëllimi i këtij plani lokal është përmirësimi i statusit të gruas dhe sigurimi i zhvillimit të vazhdueshëm në realizimin e barazisë gjinore dhe në luftën kundër diskriminimit. Në planin aksional janë identifikuar sfera prioritare për veprim, që janë të lidhura me barazinë gjinore dhe me mundësitet e barabarta, si dhe me problemet me të cilat ballafaqohet komuna. Gjatë kësaj, janë identifikuar aktivitete konkrete për tejkalimin e tyre, si dhe është vendosur një kornizë konkrete kohore për realizim, si dhe burimet e mjeteve financiare për realizimin e aktiviteteve të projektuara. Në këtë Plan është parashikuar veprim në disa sfera prioritare, edhe atë: "Gratë dhe mbrojtja sociale", "Gratë dhe arsimi", "Gratë dhe shëndeti", dhe "Gratë dhe të drejtat e njeriut". Duhet theksuar që Plani aksional me përkushtim të madh i qaset edhe gruas rome, si një nga kategoritë më të ndjeshme në Republikën e Maqedonisë. Në pajtim me planin aksional, për vitin 2015, është miratuar programi për realizimin e aktiviteteve të parashikuara. Sipas programit, do të organizohen trajnime, tribuna, punëtori dhe ngjarje tjera, do të ndahan-

mjete financiare si përkrahje në formë të granteve, do të kryhet monitorim, do të përpilohen analiza, rekomandime dhe përfundime, për çështje të ndryshme nga sfera e mundësive të barabarta, e që ka për qëllim avancimin e barazisë gjinore. Programin në tërësi do ta financojë Komuna e Manastirit, në shumë prej 500.000 denarëve.²⁸ Në pajtim me Ligjin për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, Komisioni një herë në vit dorëzon raport për punën e vet në Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale. Komisioni, po ashtu, rregullisht bashkëpunon me organizatat qytetare dhe organizatat tjera nga sektori joqeveritar, si dhe me organizatat ndërkombëtare.

Në pajtim me Ligjin për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, kryetari i Komunës së Manastirit emëron koordinator për mundësi të barabarta të burrave dhe grave, detyra e të cilët është të propozojë masa dhe aktivitete si dhe të jetë organ konsultativ gjatë propozimit të zgjidhjeve konkrete për zbatimin e Ligjit dhe avancimin e barazisë gjinore etj. Koordinatori përpos kompetencës së vet (si koordinator për barazi gjinore në kuadër të funksionin të emëruar nga Komuna) ndërmerr edhe aktivitete tjera si nëpunës me orar pune të caktuar sipas vendit të punës, kurse si shtesë i ka kompetencat si koordinator që njëherësh mund të jetë anë e fuqishme, por edhe dobësi e konsiderueshme.

Në kuadër të Komunës është themeluar edhe Këshilli Social Ekonomik Lokal (KSEL), roli i të cilit, ndoshta jo drejtpërdrejt, më shumë indirekt, përmes sugjerimeve, rekomandimeve dhe propozimeve deri të Këshilli i Komunës, është të përforcojë përfshirjen sociale të kategorive të ndjeshme (ndër to edhe gratë), që njëherësh në formë shtesë kontribuon për avancimin e barazisë gjinore.

Përfundimisht, në Komunën e Manastirit ekzistojnë dhe veprojnë një numër i madh i organizatave qytetare të cilat aktivisht dhe në vazhdimësi zbatojnë projekte të ndryshme nga sfera e barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta për gratë dhe burrat, me të cilat Komuna bashkëpunon rregullisht. Në fakt, më shumë se gjysma e organizatave të regjistruara (55%) në Komunën e Manastirit përfshijnë: organizatat e të rinjve, mbrojta e të drejtave të njeriut, barazia gjinore, shoqata të bashkësive etnike dhe ngjashëm.²⁹ Në fokus grupin që u krye me përfaqësuesit e shoqatave të qytetarëve u theksua se sektori qytetar në mënyrë aktive synon avancimin e barazisë gjinore në nivel lokal dhe se është duke treguar vullnet të fuqishëm për bashkëpunim me aktorët kryesorë nga kjo sferë, që ka për qëllim sigurimin e mundësive të

²⁸ Plani aksional lokal për mundësi të barabarta dhe mos-diskriminim 2014/2015 i Komunës së Manastirit; Programi për punë i Komisionit për Mundësi të Barabarta 2015

²⁹ Strategjia për bashkëpunim e Komunës së Manastirit me sektorin qytetar dhe zhvillimi i tij i vazhdueshëm 2012-2015

barabarta për gratë dhe burrat në këtë komunë. Në këtë drejtim, në fokus grupin u veçuan disa aktivitete të një pjese të organizatave qytetare që kanë realizuar një numër të madh të projekteve në nivel lokal në bashkëpunim me Komunën, projekte që i tangojnë politikat gjinore, në bashkëpunim me Komisionin për zhvillim ekonomik dhe komisionin për barazi gjinore, si dhe lobimet e vazhdueshme në Komunë për politikat gjinore.

Po ashtu, u theksua se janë realizuar një sërë projektesh të rëndësishme përfshirjet e projekteve tëgrave, kurse si shembuj pozitivë u veçuan projektet e financuara nga USAID, QMBN dhe Fondacioni Shoqëria e Hapur, për hapjen e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme, hapja e Klubit të grave të biznesit "Dijana Montero", një sërë trajnime përpilimin e letrës motivuese, krijimit të planit përbiznes, si dhe projektit përmjet e pakthyeshme përfshirjet e hapjen e biznesit të vogël, në bashkëpunim me Ministrinë e Ekonomisë.

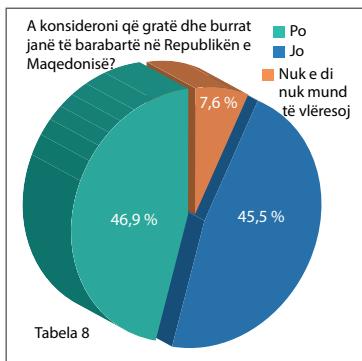
Megjithatë, në përgjithësi, të gjithë ishin dakord se ekzistojnë kufizime serioze në kapacitetet e sektorit civil, si materiale ashtu edhe njerëzore, dhe se kjo në mënyrë të konsiderueshme ndikon në vëllimin dhe kualitetin e projekteve të ofruara. U theksua që ka nevojë për trajnime shpeshtë, posaçërisht sa i përket përpilimit dhe realizimit të projektit me tema të ndjeshme gjinore, më saktë fuqizimi ekonomik i grave, por edhe trajnime për aplikim nëpër donatorë ndërkombëtarë. Në fakt, deri më tanë vetëm një organizatë ka implementuar një projekt ndërkombëtar, në bashkëpunim me COSWE, që është organizatë italiane, përfshirjen e grupeve të marginlizuara në tregun e punës. Përpos kësaj, një numër i madh i organizatave qytetare kanë kufizime serioze sa u përket hapësirave përpunë (nuk posedojnë zyra), kurse për pjesën më të madhe të organizatave problem më i madh janë financat. Në këtë drejtim, përfundimi kryesor i këtij fokus grupi ishte se Komuna shumë shpesh i konsulton, por shumë pak u ndihmon në formë financiare.

7. TË DHËNAT NGA HULUMTIMI NË TERREN ME GRATË E PAPUNËSUARA NGA KOMUNA E MANASTIRIT

Objktivi kryesor i hulumtimit është identifikimi i problemeve dhe shkaqet e papunësisë së grave në komunën e Manastirit, me qëllim të identifikimit të masave dhe rekomandimeve përfshirjet e projekteve tëgrave në komunë, me të cilat do të ishte avancuar barazia gjinore në tregun e punës. Të dhënat e hulumtimit do t'i shërbijnë komunës në hartimin dhe krijimin e politikave të ardhshme dhe gjithashtu do ta orientojnë sektorin joqeveritar përfshirjet e grave në mënyrë aktive në krijimin e programeve përfshirjet e grave në tregun e punës, përfshirjet e projekteve tëgrave në komunë, siç është komuniteti i qytetarëve.

sektorin e biznesit, si dhe aplikimin e parimit të barazisë gjinore në rrjedhat e përgjithshme në komunë.

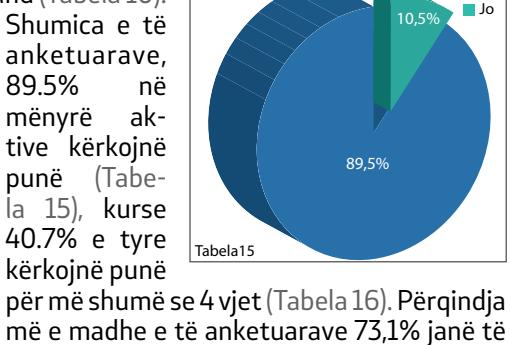
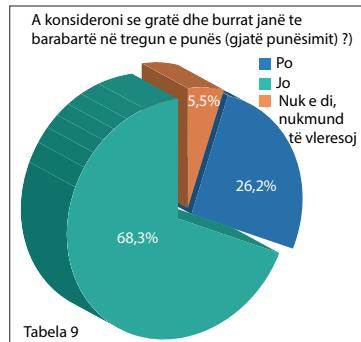
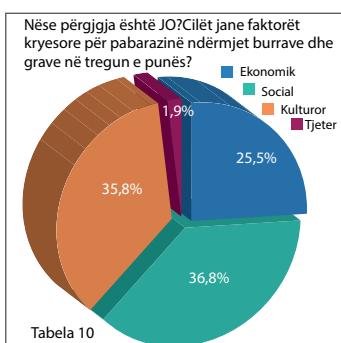
Për të përbushur objektivat e anketës, janë mbledhur të dhëna përmes humtimit në terren në formë të anketës, me 145 gra të papuna nga komuna e



Manastirit, të moshës 18-55 vjet, gjithashu u organizuan dy fokus grupe me përfaqësues nga administrata komunale dhe nga sektori joqeveritar. Sondazhi u krye në bashkëpunim me Institutin për Hulumtim të Politikave dhe Qeverisjes së Mirë. Sipas rezultateve të anketës, pothuajse përqindje të barabartë e të anketuarave konsiderojnë se burrat dhe gratë në Republikën e Maqedonisë janë të barabarta, respektivisht nuk janë të barabartë, përkartësisht 45,5% konsiderojnë se janë të barabartë,

ndërsa 46,9% mendojnë se nuk janë të barabartë (Aneksi Statistikor - Tabela 8). Megjithatë, interesante janë rezultatet sa i përket barazisë së burrave dhe grave në tregun e punës (gjatë punësimit), ku madje 68,3% e të anketuarave janë përgjigjur se nuk janë të barabarta, derisa 26,2% janë përgjigjur se ndjehen të barabarta (Tabela 9).

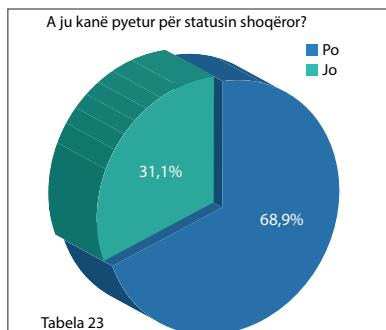
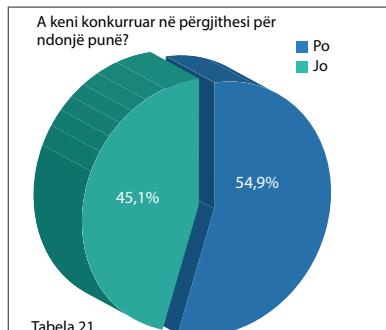
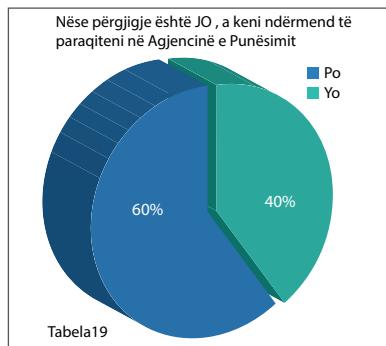
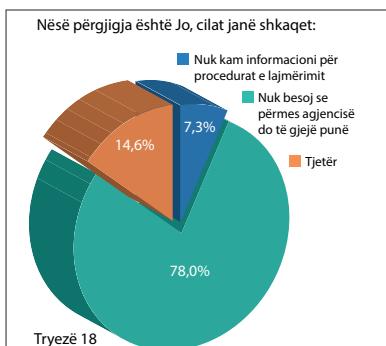
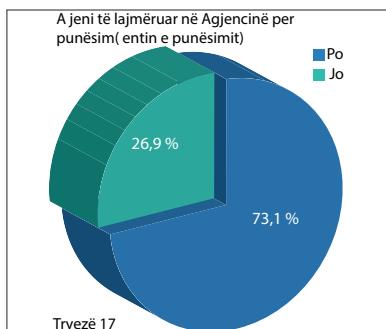
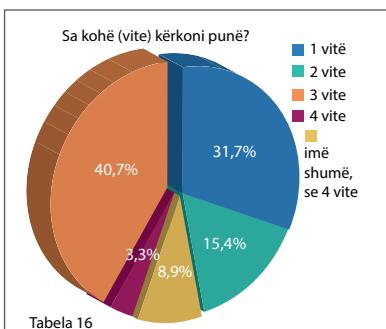
Si faktorë kryesorë për pabarazinë e burrave dhe grave në tregun e punës janë identifikuar, si vijon: faktorët socialë - 36,8%, e njekur menjëherë nga faktorët kulturorë - 35,8% dhe në vendin e tretë janë faktorët ekonomikë - 25,5 për qind (Tabela 10).



Shumica e të anketuarave, 89,5% në mënyrë aktive kërkojnë punë (Tabela 15), kurse 40,7% e tyre kërkojnë punë përmë shumë se 4 vjet (Tabela 16). Përqindja më e madhe e të anketuarave 73,1% janë të

regjistruesa në Agjencinë e Punësimit (Tabela 17), kurse si arsyet kryesore për mos paraqitjen në Agjencinë e punësimit për 78% e të anketuarave është se ato nuk besojnë se do të gjiejnë punë përmes Agjencisë (Tabela 18).

Është karakteristike përqindja e madhe e të anketuarave, 74.3% të cilat asnjëherë nuk kanë marrë pjesë në trajnime të organizuara nga Agjencia e Punësimit apo nga institucionet tjera (Tabela 19).



Është interesante se pothuajse gjysma, 45.1% e të anketuarave kurrë nuk kanë aplikuar për një punë (Tabela 21). Ato 54.9% e të anketuarave që kanë konkurruar, kanë thënë se gjatë intervistave janë pyetur në lidhje me statusin e tyre martesor - 68.9% (Tabela 23), sa fëmijë kanë - 51.1% (Tabela 24), a kanë plan të lindin - 24.4% (Tabela 25), dhe nëse janë anëtare të ndonjë partie politike - 24.4% (Tabela 26), ndërsa 44.4% e tyre konsiderojnë se kjo ka qenë arsyja të mos pranohen në punë (Tabela 27). Në anën tjetër, 91.7% e të anketuarve kanë thanë se do të ishin punësuar nëse do t'u ofrohej një punë (Tabela 28), ndërsa 84.1% do të kishin pranuar të ri-kualifikohen (nëpërmjet trajnimeve dhe ngjashëm) për punë më të mirë (Tabela 31).

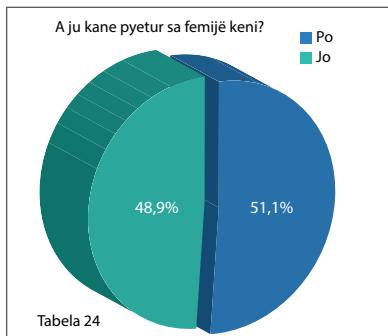


Tabela 24

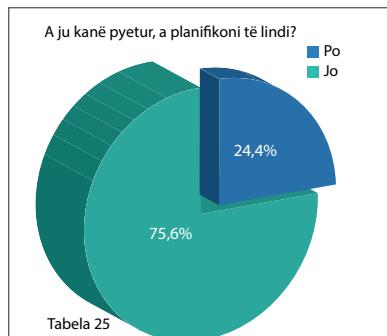


Tabela 25

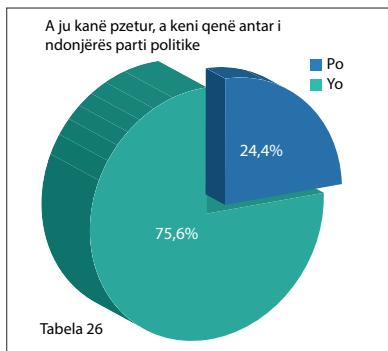


Tabela 26

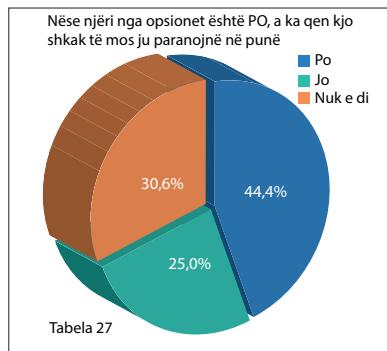


Tabela 27

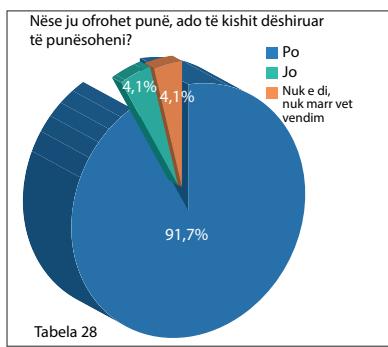


Tabela 28

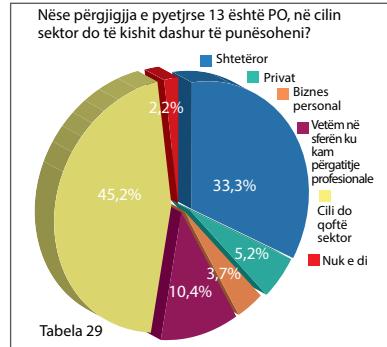
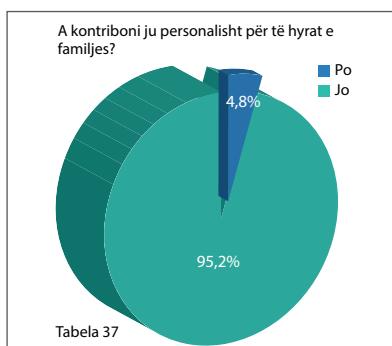
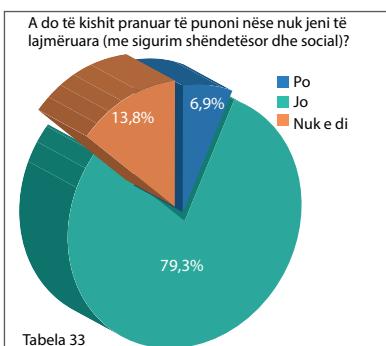
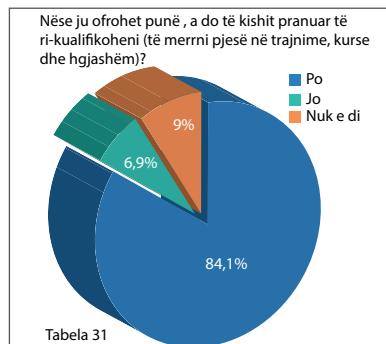
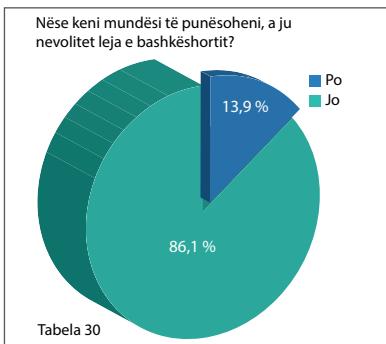
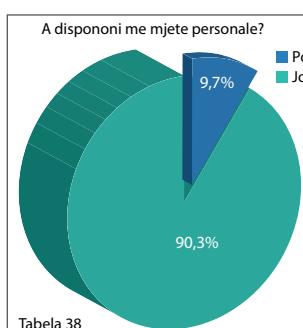


Tabela 29

Përqindja më e madhe e të anketuarave do të kishin punuar në çfarëdo sektori – 45.2%, derisa 33.3% preferojnë sektorin shtetëror, kurse është karakteristike përqindja e vogël për sektorin privat – 5.2% dhe për biznes personal – 3.7% (Tabela 29). Për pjesën më të madhe të anketuarave – 86.1% nuk u nevojitet leje nga burri për punësim (Tabela 30). Po ashtu, pjesa më e madhe e të anketuarave – 79.3% nuk do të kishin pranuar punë nëse nuk janë të paraqitura, 13.8% nuk e dinë, kurse vetëm 6.9% do të kishin pranuar të punojnë të pa paraqitura (Tabela 33).



Në pyetjen nëse ato personalisht kontribuojnë për të ardhurat personale në familje, një përqindje jashtëzakonisht e madhe - 95.2% e tyre janë përgjigjur se nuk kontribuojnë (Tabela 37), dhe në përputhje me këtë, në mënyrë të drejtëpërdrejt, madje 90.3% e të anketuarave janë përgjigjur se nuk disponojmë me mjete personale (Tabela 38), që në masë të madhe është indikative.



INICIATIVA QYTETARE E FEMRAVE ANTIKO

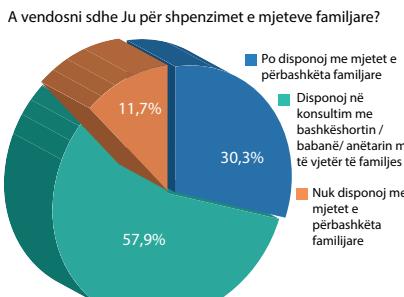


Tabela 39

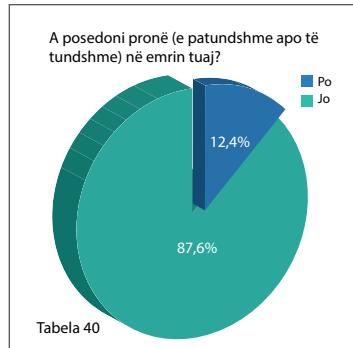


Tabela 40

Shumica e të anketuarave, 57.9% janë përgjigjur se menaxhimi me mjetet familjare është në konsultim me bashkëshortin/babanë /mashkullin më të vjetër në familje, derisa 30.3% kanë thënë se lirshëm disponojnë me mjetet

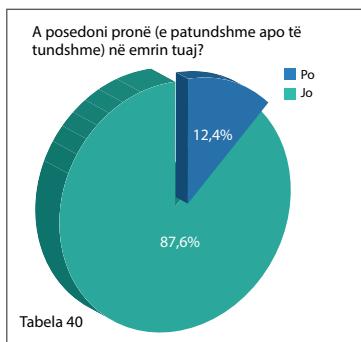


Tabela 40

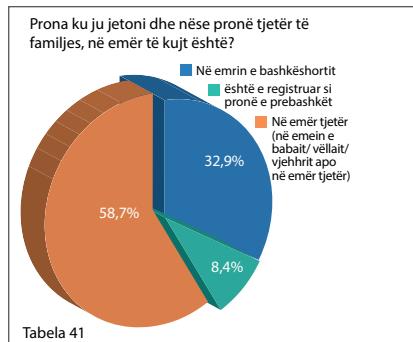


Tabela 41

familjare. Një numër i vogël i të anketuarave, 11.7% janë përgjigjur se nuk disponojnë me mjetet familjare (Tabela 39).

Përqindje jashtëzakonisht e madhe e të anketuarave është e atyre që nuk posedojnë pronë 87.6% (Tabela 40), dhe të cilat jetojnë në pronë që është në pronësi të tjeterkujt (babai, vellai, vjehrri, tjetër), 58.7% apo në pronë në pronësi të burrit 32.9%, ndërsa vetëm 8.4% e të anketuarave kanë thënë se jetojnë në pronë të përbashkët (Tabela 41).

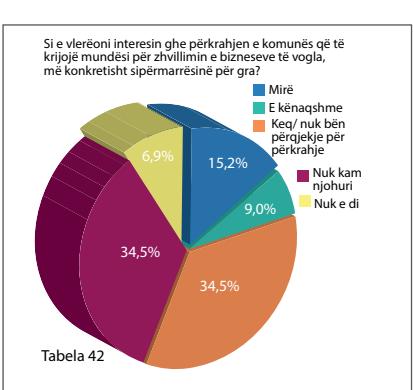
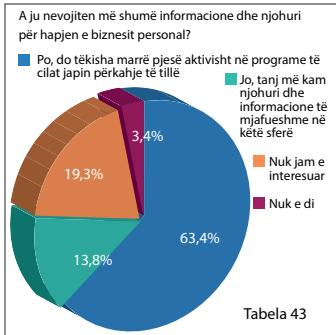


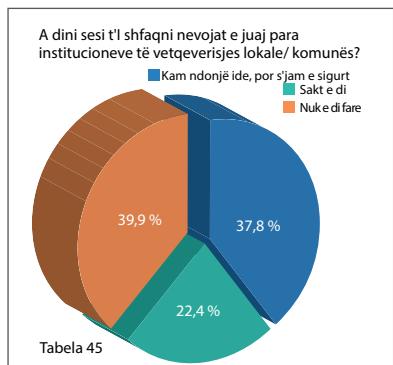
Tabela 42

„Mundësitë dhe pengesat e përfshirjes së grave në tregun e punës në komunën e Manastirit“



thënë më lartë, pjesa më e madhe e të anketuarave – 63.4% konsiderojnë se nevojiten më shumë informacione për hapjen e biznesit personal dhe aktivisht do të kishin marrë pjesë në programe që ofrojnë mundësi të atilla, derisa 13.8% e të anketuarave konsiderojnë se ka informacione të mjaftueshme, kurse 19.3% e të anketuarave nuk janë të interesuara (Tabela 43).

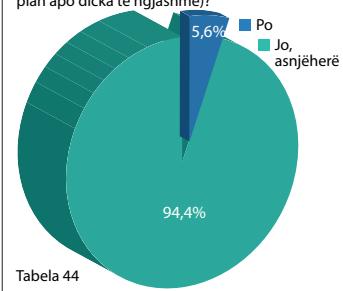
Një numër i madh i të anketuarave – 86.2% do t'i kishin përkrahur masat dhe politikat e reja për përmirësimin e gjendjes së gruas në Komunë (Tabela 49), ndërsa 59.3% e të anketuarave janë të gatshme që në mënyrë aktive të përfshihen në zhvillimin e politikave duke dhënë propozime, sugjerime, vërejtje dhe ngjashëm (Tabela 50).



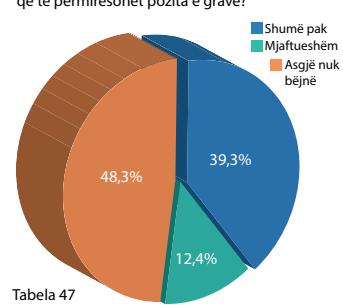
nuk kanë marrë pjesë kurrë në sjelljen e ndonjë vendimi nga Komuna (Tabela 44), 39.9% nuk dinë fare se si t’l shfaqin problemet e tyre para komunës, 37.8% kanë ndonjë ide, por nuk janë të sigurta,

Sa i përket interesit dhe përkrahjes së komunës për krijimin e mundësive për zhvillimin e bizneseve të vogla dhe sipërmarrësisë për gratë, 34.5% e të anketuarave i vlerësojnë si të këqija dhe të pamjaftueshme, kurse një përqindje e ngjashëm e të anketuarave kanë deklaruar se nuk janë të njoftuara me mundësitë e këtilla. Si mundësi të mira janë vlerësuar nga 15.2% e të anketuarave (Tabela 42). Si sekundencë e asaj që është shtetë

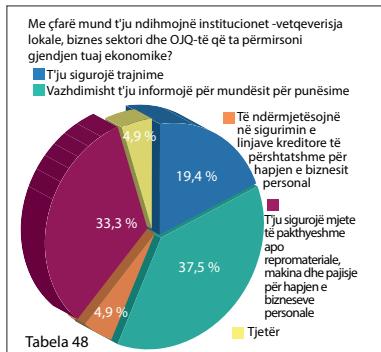
A keni marrë pjesë ndonjëherënë ndonjë vendim që e ka marrë komuna juaj (në politikë, buxhet, plan apo dicka të ngjashme)?



Sa bëjnë përpjekje institucionet e vendit tuaj që të përmirësohet pozita e grave?

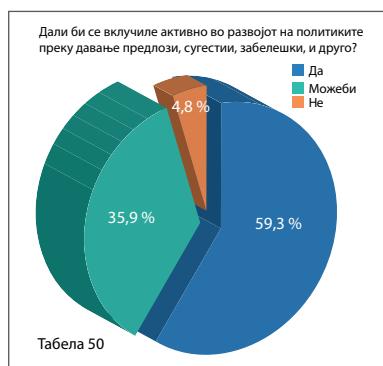


INICIATIVA QYTETARE E FEMRAVE ANTIKO

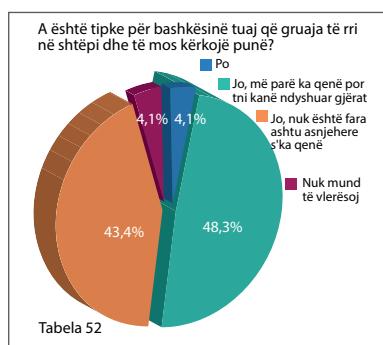
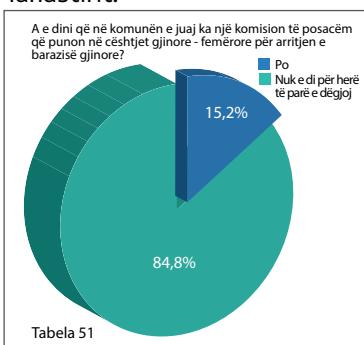


derisa vetëm 22.4% e të anketuarave dinë të bëjnë një gjë të tillë (Tabela 45).

Po ashtu, një numër i madh i të anketuarave konsideron se institucionet lokale nuk bëjnë asgjë – 48.3% apo bëjnë shumë pak 39.3% që të përmirësohet gjendja e gruas (Tabela 47). Por, gjatë kësaj sipas 37.5% e të anketuarave nevojitet që aktorët në nivel lokal (komuna, sektori i biznesit dhe OJQ) duhet vazhdimisht të informojnë për mundësitë për punësim, 33.3% konsiderojnë se nevojitet

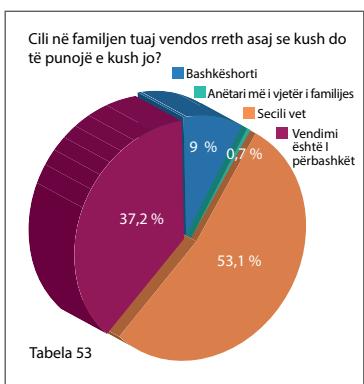


përkrahje financiare në formë të mjeteve të pakthyeshme, derisa 19.4% e të anketuarave konsiderojnë se nevojiten trajnime (Tabela 48). Këto rezultate në masë të madhe janë konzistente me të informacionet gjatë diskutimeve me grupet e fokusit, ku mungesa e kapaciteteve financiare, informimi i pamjaftueshëm dhe nevoja përforsimin e kapaciteteve aktuale përmes trajnimeve janë identifikuar si sfida kryesore për barazi gjinore në komunën e Manastirit.



Posaçërisht simptomatike janë rezultatet nga pyetje për ekzistimin e Komisionit për barazi gjinore për gratë dhe burrat në komunë, ku një përqindje e madhe e të anketuarave - 84.8% janë përgjigjur se për herë të parë dëgjojnë për një komision të këtillë (Tabela 51). Është me rëndësi edhe fakti që 48.3% e të anketuarave janë përgjigjur se edhe pse më herë ka qenë tipike që gruaja të mbetet në shtëpi dhe të mos punojë, gjérat tani kanë ndryshuar dhe më nuk është ashtu. Shumë më e vogël është përqindja e të anketuarave 43.4% të cilat janë përgjigjur se nuk është ashtu apo se nuk ka qenë ashtu as më parë (Tabela 52).

Sa i përket pyetjes se kush vendsos rreth asaj se kush jo, 53.1% e të anketuarave kanë theksuar se secili për vetvete vendos, derisa 37.2% e të anketuarave kanë thënë se vendimi është i përbashkët, derisa 9% e të anketuarave kanë thënë se rreth kësaj çështje vendos burri (Tabela 53).



PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Fokusi i hulumtimit ishte që të identifikohen problemet dhe shkaqet e papunësisë së grave në komunën e Manastirit. Rezultatet e hulumtimit tregojnë se në komunën e Manastirit ka vullnet të fortë politik për të përfshirë parimet e barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në rrjedhat kryesore shoqërore. Duhet përmendur se Manastiri ka edhe rrjet të zhvilluar normative dhe institucionale që këto parime t'i shndërrojë në politika aktive. Në fakt, Komuna e Manastirit është ndër komunat e para që kanë miratuar një Plan aksional për mundësi të barabarta dhe mos-diskriminim, dhe ndër komunat e para që kanë miratuar Strategjinë për bashkëpunim me sektorin civil, veçanërisht me organizatat e grave. Formalisht dhe ligjërisht, Komuna i përmbushë të gjitha obligimet që dalin nga Ligji për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat (në aspektin e përcaktimit institucional – KMB dhe Koordinatorin dhe kornizën juridike), kurse në nivel të politikave Komuna miraton politika aktive për të avancimin e barazisë gjinore (si p.sh., buxhetimi gjinor i përgjegjshëm, një normë e veçantë për politikat e ndjeshme gjinore). Hulumtimi ka identifikuar edhe disa mangësi të lidhura, para së gjithash, me shkallën e informimit, si dhe me nevojën për përforcimin e kapaciteteve ekzistuese (financiare, materiale, njerëzore), por edhe me bashkëpunimin me sektorin civil, si element shumë i rëndësishëm në procesin e fuqizimit ekonomik të grave.

Sa i përket gjendjes së grave të papuna, është me rëndësi të përmendet fakti që shumica e të anketuarave konsiderojnë se nuk janë të barabarta në tregun e punës në krahasim me meshkujt dhe identifikojnë faktorin social, kulturor dhe ekonomik si faktorë të rëndësishëm për këtë pabarazi. E dhëna se thuajse gjysma e të intervistuarave kurrë nuk kanë konkurruar për punë, e konfirmon faktin që edhe në komunën e Manastirit përqindja e grave joaktive është relativisht e madhe.

Brengos fakti që shumica e grave që kanë qenë intervistë për punë, thonë se janë përballuar me pyetje diskriminuese në lidhje me statusin e tyre martesor dhe politik, sidomos në drejtim të planeve të tyre të ardhshme për planifikimin familjar, dhe konsiderojnë se pikërisht për këto arsyё edhe nuk janë pranuar në punë. Sektori shtetëror mbetet si punësim më i preferuar, për dallim nga sektori privat. Kjo është e lidhur pjesërisht me faktin se mbi 85% e të anketuarave nuk e kanë pronën e tyre, dhe gjithashtu jep një pasqyrë të qartë se në shoqërinë tonë dominojnë normat dhe marrëdhëniet tradicionale patriarkale, të cilat kanë një ndikim negativ në rënien e fuqisë ekonomike, respektivisht vërehet varfëria e grave dhe pak mundësi për të zhvilluar biznesin e tyre personal. Një nga pengesat për përfshirje më aktive të grave në tregun e punës janë edhe mundësitet e vogla për harmonizimin e jetës private dhe profesionale, në kushte të roleve të ndara gjinore në shtëpi, si dhe mungesa e serviseve dhe shërbimeve sociale në bashkësi.

Prandaj, propozohen edhe rekomandimet si vijon:

- Të sigurohet përfshirja e përfaqësueseve të organizatave të shoqërisë civile nga sfera e barazisë gjinore në Komisionin për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat dhe të përcaktohen procedurat për konsultimin e organizatave të shoqërisë civile në përgatitjen dhe zbatimin e strategjive, planeve të veprimit dhe programeve përfshirë edhe gratë nga grupet e marginalizuara), e që janë në drejtim të fuqizimit të kapaciteteve përfshirë edhe gratë nga grupet e marginalizuara), e që janë në drejtim të fuqizimit të kapaciteteve përgatitje për punësim, rritja e vetëdijes përfshirë edhe barazi gjinore me fokus të mos-diskriminimit në vendin e punës dhe sigurimi pozitës së barabartë në tregun e punës;
- Vetëqeverisja lokale të sigurojë shuma më të mëdha të mjeteve finaciare përfshirë edhe aktivitatet e organizatave të sektorit civil që e nxisin sipërmarrësinë, si dhe të sigurojë mjete përfshirë edhe strategjive, planeve të veprimit dhe programeve përfshirë edhe gratë nga grupet e marginalizuara), e që janë në drejtim të fuqizimit të kapaciteteve përgatitje për punësim, rritja e vetëdijes përfshirë edhe barazi gjinore me fokus të mos-diskriminimit në vendin e punës dhe sigurimi pozitës së barabartë në tregun e punës;
- Të përforcohet bashkëpunimi ndërmjet OJQ sektorit, bashkësisë së biznesit dhe vetëqeverisjes lokale sa i përket krijimit të masave dhe politikave përfshirë edhe gratë nga grupet e marginalizuara), e që janë në drejtim të fuqizimit të kapaciteteve përgatitje për punësim, rritja e vetëdijes përfshirë edhe barazi gjinore me fokus të mos-diskriminimit në vendin e punës dhe sigurimi pozitës së barabartë në tregun e punës;

- Përforcimi i kapaciteteve i sektorit civil (përmes trajnimeve, debateve, seminareve, tryezave të rrumbullakëta dhe njashëm) për lobim, promovim dhe angazhim aktiv për parimet e barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta për gratë dhe burrat dhe, gjithashtu, edhe sigurimin e kushteve minimale për funksionimin e OJQ-ve lokale përmes sigurimit të hapësirave për punë (zyra);
- Institucionet e vetëqeverisjes lokale dhe organizatat qytetare t'i kushtojnë më shumë vëmendje qasjes diskriminuese të punëdhënësit ndaj grave në intervistat për punë. T'i jepet publicitet më i madh kësaj çështje dhe të ndihmohen dhe mbështeten gratë që janë përballur me këtë lloj diskriminimi. Të organizohen diskutime, ngjarje informative dhe llojet e tjera të veprimit medial në mënyrë që të aktualizohet kjo temë;
- Angazhim më intensiv i NJVL dhe organizatave qytetare për të dhënë kontribut në çrrënjosjen e stereotipave dhe pengesa patriarkale të cilat e vështirësojnë procesin e punësimit dhe pjesëmarrjes aktive të gruas në tregun e punës;
- Ngritja e vetëdijes publike për rëndësinë e përfshirjes së gruas në rrjedhat ekonomike dhe fitimi i pavarësisë ekonomike;
- Realizimi i trajnimeve shtesë për OJQ-të që punojnë në çështjet gjinore dhe në sferën e të drejtave të njeriut për përpilimin dhe realizimin e projekteve me tematikë të ndjeshme sa i përket gjinisë, fuqizimi ekonomik i grave;
- Lobimi te donatorët ndërkombe tarë për sigurimin e mjeteve për politika që kanë të bëjnë me barazinë gjinore në nivel lokal dhe sigurimi dhe promovimi i mundësive për shkëmbim të përvojave ndërkombe tarë;
- Informim më të madh për mundësitë për punësim dhe angazhim për përfshirjen aktive të grave në tregun e punës;
- Stimulim aktiv i sipërmarrësisë për gratë dhe hapjen e bizneseve personale përmes promovimit të rregullt të masave ekzistuese të Agjencisë së Punësimit, prezantimi i shembujve të suksesshëm të grave që merren me biznes, si dhe sigurimi i mjeteve të pakthyeshme nga komuna për fillimin e biznesit;
- Ndikim sistematik ndaj Komisionit për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, në drejtim të përforcimit të tij në aspektin e politikave të mos-diskriminimit, që do të sigurohej rol më aktiv i këtij Komisioni;

- Zbatimi i një sërë aktivitetesh përmes të cilave do të përmirësohet prania e Komisionit për Mundësi të Barabarta për gratë dhe burrat në mesin e popullatës dhe veçanërisht midis grave, dhe i njëjtë do të nijhet si faktor që kontribuon në përmirësimin e pozitës së gruas në komunë dhe kontribuon për barazi gjinore më të madhe;
- Veprim sistematik te Ministria kompetente për ndryshime ligjore për Komisionin për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, që kanë për qëllim sigurimin e Koordinatorit për mundësi të barabarta, i cili do të jetë i angazhuar vetëm për këtë fushëveprim, si dhe në drejtim të ndërtimit të rrjeteve të Komisioneve për mundësi të barabarta burrat dhe gratë në nivel nacional.



**REPORT ON THE RESEARCH:
“OPPORTUNITIES AND BARRIERS TO THE INCLUSION OF
WOMEN IN THE LABOUR MARKET IN THE MUNICIPALITY OF BITOLA”**

Women's Civic Initiative ANTIKO

Report on the Research:

"Opportunities and Barriers to the Inclusion of Women in the Labour Market in the Municipality of Bitola"

June, 2015

The British Embassy in Skopje supported the preparation of this material, within the project "Economic empowerment of women in two municipalities". The content of this material does not necessarily reflect the position or the opinions of the British Embassy in Skopje.

Publisher

Women's Civic Initiative ANTIKO

„Vukovarska“ 23/1-2, 1000 Skopje

Tel: ++ 389 (0)2 2 614 641; ++ 389 (0)2 2 611 130

e-mail: antico@t-home.mk ; contact@antiko.org.mk

www.antiko.org.mk

Facebook: WCI.ANTIKO

Twitter: WCI_ANTIKO

Editor:

Gjuner Nebiu

Title

Report on the Research: "Opportunities and Barriers to the Inclusion of Women in the Labour Market in the Municipality of Bitola"

Translation in Albanian:

Association of interpreters and translators Albanian in Macedonia KOKONA
- Skopje

Translation in English

Daniela Brajkovska

Design, technical preparation and print

Polyesterday, Skopje

Circulation:

100 copies

Free non-commercial copy

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

331.5-055.2(497.774)

305

ИЗВЕШТАЈ од истражувањето: „Можности и бариери на вклученоста на жените во пазарот на трудот на Општина Битола“ / [уредник Гунер Небиу; превод од английски јазик Даниела Брајковска]. - Скопје : Женска граѓанска иницијатива АНТИКО, 2015. - 147 стр. : граф. прикази ; 21 см

Фусноти кон текстот. - Текст на мак., алб. и англ. јазик. - Содржи и:Mundësítë dhe pengesat e përfshirjes së grave në tregun e punës në Komunën e Manastirit ; Opportunities abd barriers to the inclusion of women in the labour market in the Municipality of Bitola

ISBN 978-9989-2824-9-2

а) Жени - Пазар на труд - Битола б) Пазар на труд - Родова рамноправност - Битола

в) Вработување - Родова политика

COBISS.MK-ID 99208714

LIST OF ABBREVIATIONS

EARM	Employment Agency of the Republic of Macedonia
ΑΠΠΡΜ	Agency for Support of Entrepreneurship of the Republic of Macedonia
ARM	Army of the Republic of Macedonia
SSO	State Statistical Office
EU	European Union
KEM	Commissions for Equal Opportunities for Women and Men
LESC	Local Economic -Social Council
MoD	Ministry of Defence
MLSP	Ministry of Labour and Social Policy
MCIC	Macedonian Center for International Cooperation
NGOs	Non-governmental organizations
NAPGE	National Action Plan for Gender Equality
NES	National Employment Strategy
NSEN	National Strategy for Equality and Non-Discrimination
UN	United Nations
RM	Republic of Macedonia
SGRB	Strategy for Gender Responsive Budgeting
UNDP	United Nations Development Programme
USAID	United States Agency for International Development
CEDAW	Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women

ACKNOWLEDGEMENT

The Project Team of the Women's Civic Initiative ANTIKO would like to express its appreciation to representatives of units of local self-government of the Municipalities of Kicevo and Bitola, civil society organizations that participated in the focus groups and the interviews, for their support and for making available important strategic documents, data, experiences and other important information.

We would also like to thank all unemployed women from the Municipalities of Bitola and Kicevo for their vote of confidence and for the time they took to answer the questionnaire.

Our appreciation also goes to the UK Embassy in Skopje for the support for realisation of this publication and the implementation of the Project overall.

We would like to underline our appreciation to all stakeholders that with a view to successful implementation of the research took part in our meetings and shared their positions and experiences.

We are also appreciative of the team Institute for Policy Research and Good Governance with whom we cooperated in the course of all research stages.

Women's Civic Initiative ANTIKO

CONTENTS

Acknowledgement	4
ABOUT THE PROJECT AND THE RESEARCH:	7
METHODOLOGY	8
RESEARCH SUMMARY	9
I. Gender Equality at the International Level- Brief Normative Review	9
II. Gender Equality in the Republic of Macedonia – Normative Review	9
III. Institutional Mechanisms for Attaining Gender Equality in the Republic of Macedonia	9
IV. Gender Equality and Institutional Mechanisms at the Local Level.....	10
V...Gender Analysis in the Economic Area in the Republic of Macedonia	10
VI.Gender Analysis at the Local level - Municipality of Bitola	11
VII. Field Research Covering Unemployed Women in the Municipality of Bitola.....	11
INTRODUCTION	13
1. GENDER EQUALITY AT THE INTERNATIONAL LEVEL- BRIEF NORMATIVE REVIEW	14
1.1 International Gender Equality Documents and the Local Self-Government	14
1.2 European Union Strategy Europe 2020-Gender Equality in the Labour Market	15
2. GENDER EQUALITY IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA - NORMATIVE REVIEW	16
2.1 The new Law on Equal Opportunities for Women and Men and the Responsibilities of Units of Local Self-Government (ULSG)	17
2.2 Gender Equality Strategy and the Law on Prevention of and Protection against Discrimination	17
2.3 Gender Equality in the Law on Labour Relations	18
2.4 Other Laws, Secondary Legislation, Legal Instruments and Ratified International Instruments and Strategic Documents	19
2.5 2013-2020 National Gender Equality Strategy.....	19
2.6 National Employment Strategy- Employment Measures and Programs	20
2.7 2012-2015 Strategy for Gender Responsive Budgeting.....	20
3. INSTITUTIONAL MECHANISMS FOR ATTAINING GENDER EQUALITY - GENDER MACHINERY IN REPUBLIC OF MACEDONIA.....	21
3.1 Sector for Equal Opportunities; Unit for Gender Equality and Unit for Prevention of and Protection against Any Form of Discrimination.....	21
3.2 Coordinators for Equal Opportunities at Ministries and State Institutions.....	22

3.3 Commission for Equal Opportunities for Women and Men at the Assembly of the Republic of Macedonia and other Institutions and Mechanisms	22
3.4 Women Parliamentarians' Club	22
3.5 Ombudsperson	23
4. GENDER EQUALITY AND INSTITUTIONAL MECHANISMS AT THE LOCAL LEVEL.....	23
4.1 Commissions and Coordinators for Equal Opportunities for Women and Men at Units of Local Self-Government	23
5. FINDINGS ABOUT THE SITUATION IN THE AREA OF ECONOMY IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA	25
5.1 Parameters for Gender Based Differences in the labor market	26
5.2 The impact of the Stereotypes and Traditional Attitudes	27
5.3 Index of Social Inclusion at the Local Level	28
5.4 Active Employment Programs and Policies	29
6. GENDER ANALYSIS AT THE LOCAL LEVEL - MUNICIPALITY OF BITOLA.....	29
6.1 Employment in Bitola	30
6.2 Commissions for Equal Opportunities for Women and Men in the Municipality of Bitola.....	31
7. FIELD RESEARCH COVERING UNEMPLOYED WOMEN IN THE MUNICIPALITY OF BITOLA.....	35
CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS	43

ABOUT THE PROJECT AND THE RESEARCH:

This research is one of the baseline activities under the project *Economic Empowerment of Women in Two Municipalities*. The Women's Civic Initiative ANTIKO implements this Project, which is financially supported by the UK Embassy in Skopje.

Project activities were implemented in the Municipalities of Bitola and Kicevo, which are multiethnic municipalities, and which cover rural and urban settlements.

The main Project goal was to design a model and pilot a participatory evidence based approach to defining effective gender policies geared towards economic empowerment of women.

The main objective of the research was to establish the facts about the social and economic conditions and perceptions of women and stakeholders about gender equality - possibilities and barriers to inclusion of women in the labour market in the cities of Bitola and Kicevo.

The research is a solid database in this area. The research focus was to analyze applicable international legal instruments and institutional mechanisms for reaching gender equality and the harmonization of the domestic legislation with such international instruments, and to establish the situation in respect of the gender machinery helping attain equal opportunities at the central and local level, i.e. in the Municipality of Kicevo and in the Municipality of Bitola.

In the course of the research, there were consultations with the main target groups, relevant representatives of units of local self-government, civil society organizations, and with the unemployed and inactive fit-to-work women in targeted municipalities.

The Report and the research recommendations represent the foundations for future activities, being also a valuable resource for municipalities in designing and adopting gender sensitive policies, programs, and action plans for economic empowerment of women and men.

The research also serves as a database for local civil society organizations, supporting their capacities and prospects of contributing to advancing gender equality and the active inclusion of women in the labour market.

Information, conclusions, and recommendations offered in this research and other activities implemented under the Project open up new possibilities to establish inter-sector cooperation among local government institutions, as well as with civil society organizations. Such an approach contributes to developing social partnerships in designing gender policies, then in pursuing activities to increase the number of women in the labour market, and in promoting gender equality values.

METHODOLOGY

The analysis is based on several sources of qualitative and quantitative information.

The primary source of information was a focus group covering employees in various sectors at the Municipality of Bitola and members of the Commission for Equal Opportunities, as well as a focus group consisting of representatives of civil society organizations.

Hence, with a view to reaching the research objective the focus groups consisted of representatives of various civil society organizations and employees in different sectors of the local self-government. The focus groups were used to examine the role of civil society organizations and their experiences in and capacities to implement gender equality projects and activities, especially as regards the issue of economic empowerment of women, and to examine the role of the Commission and its activities to encourage gender policies within the overall policy framework of the local self-government.

Another primary source of information was data gathered under a field questionnaire answered by 150 unemployed women at the age from 18 to 55 years in the Municipality of Bitola.

The third source of information used in the research is secondary information, i.e. information from previous studies, reports, analyses of laws and information published by various institutions.

The research was conducted by the Institute for Policy Research and Good Governance.

RESEARCH SUMMARY

I. Gender Equality at the International Level- Brief Normative Review

- At the international level, there is a comprehensive framework elaborating upon gender equality in various areas, having a direct impact on improving the quality of life of women, their financial independence, and their position in society.
- The number of employed women is continually rising in Europe. As of 2000, women workers fill three quarters of newly opened jobs in Europe.

II. Gender Equality in the Republic of Macedonia – Normative Review

- The Republic of Macedonia has a solid legislative and strategic framework protecting and promoting gender equality and equal opportunities for women and men. An important development in the advancement of the normative framework was the adoption of the Law on Equal Opportunities for Women and Men.
- In reality, there is a significant gap between the legally guaranteed and realistically accomplished equality of men and women. Despite the favourable normative framework, women continually face discrimination, especially in relation to labour market and employment.

III. Institutional Mechanisms for Attaining Gender Equality in the Republic of Macedonia

- The Republic of Macedonia has established numerous institutional mechanisms, which are to guarantee gender equality. A Sector for Equal Opportunities has been established at the Ministry of Labour and Social Policy, while at other ministries there are Coordinators for equal opportunities for women and men.
- The Commission for Equal Opportunities for Women and Men (CEO) at the Assembly of the Republic of Macedonia is an important institutional gender equality mechanism. The Ombudsperson and political parties are also part of the institutional gender equality mechanisms.

- The review of the normative and institutional framework for gender equality and equal opportunities leads to the conclusion that efforts have been made to promote and advance gender equality. However, the *de facto* situation shows that gender inequality still prevails and is especially present in the economic area.

IV. Gender Equality and Institutional Mechanisms at the Local Level

- Commissions for Equal Opportunities for Women and Men in the local self-government and Coordinators for Equal Opportunities for Women and Men at units of local self-government are the key institutional mechanisms protecting and promoting gender equality at the local level.
- The main task of the Commission is advancing the situation of women and providing equal opportunities for women and men at the local level by designing and adopting relevant policies, their implementation, monitoring, and evaluation of the policy implementation results. A Coordinator for Equal Opportunities for Women and Men in units of local self-government is a person working at the municipal administration with the status of a civil servant, whose main task is to work on the advancement of equal opportunities and non-discrimination in the exercise of the competences of the units of local self-government.

V. Gender Analysis in the Economic Area in the Republic of Macedonia

- The major social and economic parameters show evident gender based disparities in the labour market, and noticeable horizontal segregation (according to sectors), and vertical segregation (within the sectors), i.e. women are usually positioned at jobs that are lower in the decision making hierarchy.
- Contributing factors to such a situation are the strong traditional values, norms and stereotypes in the Macedonian society, which to a great extent determine the position of women in the family and in the society. The Macedonian society is to a great degree based on patriarchal values, which limit the efforts to attain gender equality in the labour market.

- The gender analysis indicates lack of awareness and understanding of gender equality related issues. This leads to lack of efficiency in mainstreaming gender equality and equal opportunities for women and men.

VI. Gender Analysis at the Local level - Municipality of Bitola

- The Commission for Equal Opportunities for women and men (CEO) was established in the Municipality of Bitola in 2003. The Commission is rather active and implements a project on gender responsive budgeting. It regularly cooperates with civil society organizations and other non-governmental organizations, cooperating as well with international organizations. The Commission plans to establish a special fund for women i.e. separate budget item for gender sensitive policies.
- The improvement of the position of women in the area of economy requires additional efforts, considering that very little has been done thus far for the economic empowerment of women. The Municipality has not cooperated with the civil society sector on this issue, neither does it have any action plan for economic empowerment of women.
- In Bitola, there are several active civil society organizations working on promotion of gender equality, human and economic rights. However, they all have limited capacities, both material and human resource capacities, and necessitate additional trainings, especially on topics such as gender equality and gender sensitive polices, economic empowerment of women and building capacities for applying for funds with international donors. Their cooperation with the Municipality of Bitola mainly consists of consultations, and they are insignificantly financially supported by the Municipality.

VII. Field Research Covering Unemployed Women in the Municipality of Bitola

- Most respondents consider that women are not equal with men in the labour market, or in employment, citing as key factors in this respect the social, cultural and economic factors. Most of the respondents are registered with the Employment Agency of the Republic of Macedonia, while those that are not registered with the Agency say that they do not believe that they will be able to find a job through the Agency. The preferred employment is employed in the state, i.e. public sector, rather than the private sector.

- The majority of respondents reply that they do not contribute to the family income, and that they do not dispose freely of the income, having to consult another family member (most often the husband or father). There are a significantly high percentage of respondents who do not possess any property of their own. This is one of the great challenges and barriers to access to funds (credits). Most women assess opportunities for small business development and women's entrepreneurship as unfavourable, and an equal percentage of the women are not at all familiar with these concepts.
- Almost none of the respondents have participated in the decision making process in the Municipality, and most of them do not know or are not entirely certain how to present their problems/needs before the Municipality. The large majority of respondents consider that local institutions do nothing or do little to improve the position of women, while a significant percentage of the respondents do not even know that in Bitola there is a Commission for Equal Opportunities for Women and Men.

INTRODUCTION

A realistic assessment of the current global situation shows that gender inequality and unequal opportunities for women and men are global phenomena that are present even in most developed modern democratic societies. Equality of women and men is part of the human rights instrumentarium, envisaging equal treatment in exercising rights set forth in legislation and under various policies, but also equal treatment in ensuring equal access to opportunities and social benefits. However, while the right to equal treatment and opportunities is a fundamental human right, recognized and protected under numerous provisions and sanctions of international instruments, and despite the fact that gender equality is one of the fundamental elements of reform processes, gender discrimination is still an enormous challenge in various aspects and areas of the every day social life. Gender is the primary feature of the social and economic stratification, and consequently very often of exclusion as well. Regardless of the economic status and positioning of the individual, there are systemic gender differences in terms of material wellbeing and economic status, although the degree of inequality has varied in different societies and throughout different periods. Consequently, gender inequality is a feature of most societies, most often marked by better positioning of men in the social, economic, and political hierarchy.

Gender inequality in the labour market is especially strong and present in most societies. Regardless of the fact that in the last years significant progress can be noticed in promoting gender equality in the economic sphere, and despite the significant increase of the participation of women in the labour market, women are still too much represented in uncertain, atypical and informal jobs, featured with significantly lower incomes and weaker renown compared to men. This is most often due to the fact that women still face difficulties and barriers in the equal access to opportunities for quality employment and therefore serious efforts are required to ensure gender equality in labour market. There is abundant evidence confirming that the increase of the participation of women in the labour market and of the quality of their employment does have a favourable impact on the economic empowerment of women, and prompts wider scope economic and social benefits. However, gender interests have still not been mainstreamed.

The process of attaining gender equality is complex, as are the understanding and assessment of needs in designing policies, as part of various processes in society, which are to ensure gender equality. In this respect, gender equality should not be understood as men and women being identical, but as acceptance of and equality in evaluating the differences between men and women, and their different social roles. This means that gender equality promotes a real partnership between women and men, as well as shared responsibility in eliminating inequalities in the public and private life. Thus,

it is necessary to recognize that attaining greater level of gender equality and addressing existing inequalities very often means undertaking different type of activities for men and for women, as well recognizing the different obstacles that men and women face, and their different needs, priorities, goals and aspirations. Therefore, the issue of gender equality is not only an issue of social justice. This is an exceptionally important human rights issue, having a great impact on addressing poverty and unemployment, providing equal opportunities and quality life for all.

1. GENDER EQUALITY AT THE INTERNATIONAL LEVEL- BRIEF NORMATIVE REVIEW

In the last several decades, significant progress has been made in putting in place international legislation, which is aimed at protection and promotion of principles of gender equality and equal opportunities for women and men. Gender equality was treated as a social issue for the first time at the United Nations Beijing World Conference on Women, held in 1995. The Beijing Conference and the Beijing Declaration, as well as the accompanying Platform for Action, relying on integrating gender aspects in public life, make gender equality part of the public policy. Gender equality is also identified and treated under the United Nations Millennium Goals.

Furthermore, one of the important international documents relating to gender equality is the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW), which entered into force in 1981. This Convention defines the term of discrimination against women as exclusion or limitation based on gender, which results in threatening or limiting the exercise of human rights by women, defining as well the term affirmative action as adoption of special measures to ensure and accelerate equality of men and women.

1.1 International Gender Equality Documents and the Local Self-Government

In the context of equality at the local level, the Worldwide Declaration on Women in Local Governments of 1998 sets forth the establishment of sustainable mechanisms and equal and democratic local authorities where men and women shall have equal access to decision making processes, equal access to public services, and equal treatment in the enjoyment of such services. Similarly, the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life adopted by the Council of European Municipalities and Regions is substantively dedicated to principles of gender equality and equal opportunities for women and men at the local level.

Furthermore, principles of equal treatment and gender equality are at the core of the European social model. Namely, equal treatment of women and men is one of the principles upon which the European Union has been resting upon since 1957.

1.2 European Union Strategy Europe 2020-Gender Equality in the Labour Market

One of the most important European Union documents directly targeted at gender inequality in the labour market is the European Strategy Europe 2020. The EU Strategy 2020 is directly linked with the European Commission 2010-2015 Strategy for Equality between Women and Men, setting the key target according to which 75% of men and women in the age group of 20 to 64 years will be employed until 2020. This requires improvement of the quantitative and qualitative parameters of employment. This target can be accomplished only if significant efforts are invested in increasing women's participation in the labour market, taking into consideration that the percentage of employed women in 2014 was 63.5%, which is by 11.5% less than the percentage of employed men (75%), being equally less than the 75% target the Strategy sets. The Strategy considers that the following areas are priority areas: equal economic independence, equal pay for equal job, equality in decision making processes and putting a stop to gender based violence.¹

This brief overview by far does not reflect the entire international framework on gender equality in various areas of social life. However, it is of the outmost importance that in the international setting there is a continual, ongoing expansion and upgrading of possibilities for women's participation, which has a direct impact on the improvement of their lives, their economic and financial independence and their status in society. Consequently, the number of employed women is continually rising. Hence, as of 2000, women workers have been filling three quarters of new jobs opened in Europe.²

¹ European Commission. "COM(2010) 2020 final: Europe 2020 - A strategy for smart, sustainable and inclusive growth", Brussels, 2010.

² European Commission- Publication Europe for Women, Brussels, 2011, p.2.

2. GENDER EQUALITY IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA – NORMATIVE REVIEW

Principles of gender equality and of equal opportunities for women and men are fundamental principles and basic values of the democracy and social order in the Republic of Macedonia. The legislative, institutional and strategic framework on gender equality in the Republic of Macedonia is very highly evaluated. Namely, gender equality is guaranteed under the highest legislative document in the country, the Constitution of the Republic of Macedonia, while the principle of gender equality has been incorporated in almost the entire legislation of the country, including in the Law on Labour Relations, the Law on Prevention of and Protection against Discrimination, and the special Law on Equal Opportunities for Women and Men, being the key important legislation that directly addresses gender equality. The fundamental principle of equality, i.e. guaranteeing equal rights regardless of the gender is a principle set forth under the Constitution of the Republic of Macedonia, in its section dedicated to civil and political rights and freedoms.

Constitutional provisions and commitments have been elaborated in several laws. The key law in this respect is the Law on Equal Opportunities for Women and Men³, adopted for the first time in 2006. According to Article 1 of the Law "This law determines the basic and special measures for the establishment of equal opportunities between women and men, the authorities, tasks and obligations of parties responsible for the implementation of the law, the rights and responsibilities of the Representative for Equal Opportunities between Women and Men." The purpose of the Law is "the promotion of the principle for establishing equal opportunities between women and men in the political, economical, social, educational, cultural, health care, civil and any other area of social life." (Article 2). The definition of the term "equal opportunities" derives from the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW) and is identical to definitions contained in laws of other countries.⁴ In 2008, the Law was substantively revised and supplements to the Law were adopted with a view to its harmonization with definitions of discrimination contained in Directive 2002/73/ EC of the European Parliament and of the Council.⁵

³ Official Gazette of the Republic of Macedonia No. 66/2006.

⁴ Publication Institutional and Legal Framework for Gender Equality in the Republic of Macedonia (Институционална и правна рамка за родова рамноправност во Република Македонија), Skopje, 2011, p. 7.

⁵ Ibid, p. 8.

2.1 The new Law on Equal Opportunities for Women and Men and the Responsibilities of Units of Local Self-Government (ULSG)

With a view to further harmonizing the Macedonian legislation with the European and international standards on gender equality, in 2012, a new Law on Equal Opportunities for Women and Men was adopted.⁶ The amendments contained in the new Law relate to the obligations and the role of relevant entities and have the aim of precisely defining and strengthening the responsibilities of all actors in the process of gender equality promotion. According to Article 14 of the Law on Equal Opportunities for Women and Men, “the units of the local self-government, among other relevant stakeholders, shall be obliged to establish and promote equal opportunities for women and men by adopting policies, mechanisms and activities which contribute to gender equality. Units of local self shall prepare and submit annual reports and shall participate in the preparation of a gender equality strategy in the part referring to the units of the local self-government.”

2.2 Gender Equality Strategy and the Law on Prevention of and Protection Against Discrimination

In addition, for the first time provisions were introduced obliging the Assembly to adopt a Gender Equality Strategy and to monitor its implementation in sector policies and programs. Finally, the Law also contains provisions for prevention of and protection against discrimination, in line with the Law on the Prevention of and Protection against Discrimination⁷, adopted in 2010.

Promotion and protection of equal opportunities between women and men, and gender equality are further regulated in a more complex manner under the provisions of the Law on the Prevention of and Protection against Discrimination, which explicitly refers to gender, i.e. sex as one of the grounds upon which discrimination is prohibited. The Law on Prevention of and Protection against Discrimination was adopted as part of the harmonization of the Macedonian legislation with the EU *Acquis*. Hence, the Law transposes relevant EU Directives relating to discrimination on various grounds in the national legislation.

⁶ Official Gazette of the Republic of Macedonia No. 6/2012.

⁷ Official Gazette of the Republic of Macedonia No. 50/2010.

2.3 Gender Equality in the Law on Labour Relations

It is of the utmost importance to attain gender equality in all sectors, especially in employment. Employment has a great impact on the economic independence of women. Women have always been productive members of society, but for a long time their participation in the labour market was relatively low. According to the Constitution of the Republic of Macedonia everyone has the right to work, to free choice of employment, protection at work and material assistance during temporary unemployment; then everyone shall have access under equal conditions to any position of employment, without any discrimination, including without gender discrimination. This constitutional commitment has been further elaborated in the Law on labour Relations⁸, according to which women and men have equal opportunities in the access to the labour market and in the choice of work.

According to the Law on Labour Relations women and men must be provided equal opportunities and equal treatment in employment, promotion, training, education, re-qualification, salaries, remuneration, leave of absence, conditions for work, working hours and termination of the employment contract. (Article 6). In addition to defining direct and indirect discrimination, the Law also defines the prohibition of discrimination in conditions for employment, including criteria and conditions for selection of candidates for a job, in any sector, i.e. area, in accordance with the National Classification of Jobs and at all levels of professional hierarchy and promotion (Article 7). Furthermore, the Law envisages equal pay for women and men for equal jobs with equal demands at the working place for which equal salary is paid regardless of the gender (Article 108); special protection in the period of pregnancy is envisaged (Articles 161, 163, 167, 171); night work is regulated (Article 131); there are provisions on protection against mobbing.⁹ Finally, according to Article 24 of the Law, the employer must not advertise a certain job only for men or only for women, unless gender is an absolutely necessary condition for the performance of the job; for the first in the Macedonian legislation, a gender sensitive provision is included (Article 5) under which the terms employer and employee are gender neutral and apply equally to both men and women.

8 Official Gazette of the Republic of Macedonia No. 62/2005.

9 This type of harassment has been additionally regulated under a special Law on Protection against Harassment on the Job (Official Gazette of the Republic of Macedonia No. 108/2013).

2.4 Other Laws, Secondary Legislation, Legal Instruments and Ratified International Instruments and Strategic Documents

In addition to these laws, which directly address gender (in)equality and equal opportunities for women and men, there is a series of other laws, secondary legislation, and other legal instruments, which by envisaging specific provisions, directly or indirectly, regulate aspects of gender equality. The Republic of Macedonia has also ratified a large number of international instruments regulating the protection and promotion of gender equality and equal opportunities for women and men from various aspects, which are then transposed in the Macedonian legislation and become part of the applicable law in the Republic of Macedonia.

In addition to the legislative framework, numerous strategic documents the Republic of Macedonia has adopted make an important contribution to attaining equal opportunities and gender equality. These strategic documents are: Declaration on the Promotion of Gender Equality in the Decision Making Process (1998), the National Action Plan for Gender Equality (1999), the National Action Plan for Gender Equality covering the period from 2007 to 2012 (NAPGE). The NAPGE is founded on the Beijing Declaration and Plan for Action, the Millennium Goals and the obligations deriving from the process of approximation of the Macedonian legislation with the European one. The NAPGE defines ten strategic areas, among which *Women and social protection*, over to *Poverty reduction measures* and *Developing a relevant system for social protection (Strategic Area 4)*, then *Women and Employment – support to and implementation of programs for economic empowerment of women (Strategic Area 6)*. In addition, the NAPGE defines activities, indicators, and responsible institutions, stakeholders and interested parties in the process of establishing gender equality in various areas.

2.5 2013-2020 National Gender Equality Strategy

The NAPGE was significantly upgraded with the adoption of the National Gender Equality Strategy covering the period from 2013 to 2020. This is a strategic document adopted with the aim of advancing equal opportunities for women and men in the overall social life in the Republic of Macedonia. The Strategy is a document providing a comprehensive framework for full equality of women and men, as a cross-sector, horizontal and universal social and political priority, while defining the fundamental steps and specific activities for attaining full gender equality in the Republic of Macedonia.¹⁰

¹⁰ 2013-2020 National Gender Equality Strategy, Skopje, p. 4.

The purpose of the Strategy is to increase the public awareness about the importance of equal opportunities in the overall social development and democratic life, which will contribute to significant reduction of stereotypes and prejudices.¹¹ The Strategy underlines that it is necessary to undertake continual preventive activities with respect to the female population in terms of recognizing gender discrimination in the labour market... Coordinate and advance existing policies with a view to increasing employment, with a focus on gender equality as an imperative, i.e. its positioning among priorities, which ... would be an important measure that would be part of national efforts to reduce unemployment, especially among women.¹² Upon the adoption of the Strategy, the principle of gender equality was raised to a higher level, taking into consideration that the Strategy is adopted by the Assembly of the Republic of Macedonia, in accordance with the Law on Equal Opportunities for Women and Men.

2.6 National Employment Strategy- Employment Measures and Programs

In addition, the 2015 National Employment Strategy (NES) was adopted in 2011. This Strategy is also important for gender mainstreaming (for the first time) in designing employment policies. According to this Strategy, each year, the Ministry of Labour and Social Policy is to adopt an Operative Plan of active employment measures and programs.

The thus far adopted plans incorporate programs, which provide certain advantages to women compared to men and other target groups, which indicates an important progress, both in terms of specific steps and efforts to increase the rate of employment among women and in terms of advancing and strengthening the economic status of women in the Republic of Macedonia, which ultimately is the goal of the Strategy. The Strategy also deals with main challenges related to macro and micro-economic policies, the employment policy and the labour market policy. In this regard, there is the National Action Plan for Advancement of the Social Status of Roma Women in the Republic of Macedonia adopted in 2008.

2.7 2012-2015 Strategy for Gender Responsive Budgeting

Finally, gender equality is also addressed in the 2012-2015 Strategy for Gender Responsive Budgeting (SGRB), the 2012-2015 National Strategy for Equality and Non-Discrimination (NSEN), the 2008-2015 Strategy for De-

11 Ibid, p. 36.

12 Ibid, p. 39.

mographic Development of the Republic of Macedonia, the National Action Plan of the Republic of Macedonia for Implementation of United Nations Resolution 1325 on Women, Peace and Security, the Program for Equal Opportunities For Women and Men at the Ministry of Defence (MoD) and the Army of the Republic of Macedonia (ARM), adopted in 2009 in accordance with the NAPGE and other strategic documents.

The normative review shows that the Republic of Macedonia has a well developed comprehensive legislative and strategic framework for protection and promotion of gender equality and equal opportunities for women and men. However, the establishment of a normative framework does not necessarily mean *de facto* situation of gender equality and elimination of the existing disparity between the legally guaranteed and realistically attained equality of women and men. Therefore, a number of institutional mechanisms have been set up, which are to guarantee gender equality.

3. INSTITUTIONAL MECHANISMS FOR ATTAINING GENDER EQUALITY - GENDER MACHINERY IN REPUBLIC OF MACEDONIA

3.1 Sector for Equal Opportunities; Unit for Gender Equality and Unit for Prevention of and Protection against Any Form of Discrimination

Until 2007, the Ministry of Labour and Social Policy, or more specifically the Unit for promotion of gender equality at the Labour Sector was in charge of responding to any issues relating to gender equality. After the adoption of the Law on Equal Opportunities for Women and Men, a separate Sector for Equal Opportunities was established at the Ministry (in 2007). The Sector for Equal Opportunities implements activities related to the advancement of status of women and for establishment of equal opportunities for women and men, working as well on the protection against discrimination in areas of labour, social protection, and social security. The Sector consists of two units: Unit for Gender Equality and Unit for Prevention of and Protection against Any Form of Discrimination- in charge of promoting the policy of protection against discrimination in areas of labour, social protection and social security. The Sector also has a Legal representative in charge of monitoring and establishing cases of unequal treatment, and of provision of free of charge legal assistance in cases of unequal treatment or discrimination on grounds of gender, being also tasked with undertaking other activities and duties, in accordance with the Law on Equal Opportunities for Women and Men.

3.2 Coordinators for Equal Opportunities at Ministries and State Institutions

Coordinators for Equal Opportunities for Women and Men appointed at all Government Ministries also play an important role in gender equality promotion. Part of the duties of Coordinators is to submit once a year a report about their work to the Ministry of Labour and Social Policy, Thus far, all 14 Government Ministries have appointed Coordinators and Deputy Coordinators for Equal Opportunities For Women and Men. Furthermore, additional 10 Government institutions have appointed Coordinators for Equal Opportunities- the Employment Agency, the State Statistical Office, the Broadcasting Council, the Agency for Youth and Sports, the Ombudsperson, the General Secretariat at the Government of the Republic of Macedonia, the Institute for Social Affairs, etc.¹³

3.3 Commission for Equal Opportunities for Women and Men at the Assembly of the Republic of Macedonia and other Institutions and Mechanisms

The Commission for Equal Opportunities for Women and Men established at the Assembly of the Republic of Macedonia (CEO) also has an important role within the framework of national institutional mechanisms for gender equality. The CEO is one of the fundamental mechanisms, along with the Women MP's Club, in promoting and implementing the gender equality principle at the highest legislative body of the Republic of Macedonia - the Assembly. The competences of the Commission encompass consideration of draft laws, other regulations, budgets, strategic documents, and reports from the perspective of gender equality, as well as cooperation with all other Assembly Committees, as well as with Commissions for Equal Opportunities for Women and Men at the local level and with civil society organizations.

3.4 Women Parliamentarians' Club

The Assembly also has a Women's MP Club, which is an informal group consisting of all women MP's at the Assembly, regardless of their party affiliation. Similarly to the CEO, the Women's MP Club continually follows the applicable legislation from the gender equality perspective, identifies shortcomings, while raising initiatives for amendments to the applicable legis-

¹³ Macedonian Women's Lobby, Publication Policies for Gender Equality- Perception of the Efficiency and Transparency, (Политики за родова еднаквост – перцепција за ефикасност и транспарентност) Skopje, 2012, p. 14.

lation and initiatives for adoption of new laws. The Women's MP Club also cooperates with the CEO and with civil society organizations and may raise various initiatives or pursue various gender equality related activities, in following with the competences of the Assembly.

3.5 Ombudsperson

Another institutional mechanism, which protects and promotes gender equality in the Republic of Macedonia is the Ombudsperson who within his/her constitutional and legal competences is also tasked with undertaking measures for the protection of the gender equality principle and to process individual applications in this respect. Thus, the Ombudsperson is competent to oversee the implementation of the principle of equal opportunities for women and men and to provide protection when individuals have been deprived of or limited in their rights by a body or an organization in respect of which the Ombudsperson has competences to undertake measures. In addition, as part of their strategic and political platforms, political parties are to adopt every second year a plan for equal opportunities, which sets forth the methodology and measures to be undertaken by the party to promote gender equality within the party bodies, leadership and lists of candidates for election of MP's, or for election of candidates for municipal bodies, and similar. The plan is to be submitted to the Ministry of Labour and Social Policy, which adopts an opinion on the plan.

4. GENDER EQUALITY AND INSTITUTIONAL MECHANISMS AT THE LOCAL LEVEL

4.1 Commissions and Coordinators for Equal Opportunities for Women and Men at Units of Local Self-Government

Key institutional mechanisms that protect and promote gender equality at the local level i.e. at the level of municipalities are Commissions for Equal Opportunities for Women and Men in the local self-government and Coordinators for Equal Opportunities for Women and Men at units of local self-government. Thus, according to Article 14 of the Law on Equal Opportunities for Women and Men, within the framework of their competences, units of local self-government are obliged to abide by the principle of equal opportunities and to promote equal opportunities of women and men (paragraph 1), and to incorporate the principle for equal opportunities for women and men in their strategic plans and budgets (paragraph 2). The principle of

equal opportunities for women and men is to be incorporated in the work of bodies of units of local self-government and in the municipal administration through the Commission for Equal Opportunities for Women and Men and the Coordinator for Equal Opportunities for Women and Men, which units of local self-government are obliged to establish, i.e. appoint respectively (paragraph 3).

The main task of the Commission is to work on the advancement of the status of women and on providing equal opportunities for women and men at the local level, through the process of policy design and adoption, then through policy implementation, monitoring, and evaluation of attained results. The Commission also has the task of participating in the preparation and adoption of strategic documents, especially in the design and adoption of the strategy for development of the unit of local self-government, then in the adoption of the budget of the unit of local self-government, the Statute, program of work of the Council of the unit of local self-government, etc. Units of local self-government are also obliged to cooperate with associations of employers, trade unions, non-governmental organizations, associations and other civil society organizations, working on ensuring equal opportunities for women and men and on gender equality promotion. Commissions for Equal Opportunities for Women and Men in units of local self-government are obliged to submit a report about their work to the Ministry of Labour and Social Policy, at least once a year.

The Coordinator for Equal Opportunities for Women and Men at a unit of local self-government is an employee of the municipal administration with a civil servant status whose main task is to work on the promotion of equal opportunities and on non-discrimination, as part of the exercise of the competences of the unit of local self-government. In addition, the Coordinator presents proposals and opinions related to equal opportunities to the Council of the unit of local self-government and to institutions and organizations at the local level and prepares reports about the situation of gender equality and equal opportunities at the unit of local self-government. The Coordinator also supports and regularly cooperates with the Commission for Equal Opportunities for Women and Men in local self-government in the exercise of its duties and competences; the Coordinator furthermore cooperates with non-governmental organizations and other institutions and key stakeholders at the local level on issues related to gender equality and equal opportunities; the Coordinator proposes measures to improve the gender equality situation at the unit of the local self-government. In performing his/her duties, the Coordinator coordinates and cooperates with the Ministry of Labour and Social Policy. The Mayor of the Municipality appoints the Coordinator for Equal Opportunities for Women and Men at the unit of local self-government.

The review of the normative and institutional framework for gender equality and equal opportunities leads to the conclusion that significant efforts have been made to promote and advance gender equality. However, gender inequality still prevails. It is especially present in the economic area, in the labour market. It is evident that the normative and institutional mechanisms required for the establishment, protection and promotion of gender equality have been put in place. However, there is still much to be done in order to eliminate existing stereotypes and to increase the number of women at managerial jobs, and to reduce the number of unemployed and inactive women. As stated above, the process of attaining gender equality is a complex process. Yet, the initial step towards its attainment is to establish the *de facto* situation, to recognize it and accept it. Nominal equality at the normative and institutional level does not necessarily mean *de facto* equality.

5. FINDINGS ABOUT THE SITUATION IN THE AREA OF ECONOMY IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA

As stated earlier, the above referred to applicable legal, strategic and institutional framework contributes very little to gender equality, especially in the labour market, and in the employment area. Namely, one of the major problems and challenges that the Republic of Macedonia has been facing ever since its independence (and before that) is the high unemployment rate. The causes for the high rate of unemployment are complex and can be linked to the transition. A number of newly marginalized and socially excluded groups emerged as a result of the shutting down and transformation of state owned companies, and other public institutions, which delivered the required services.¹⁴ The unemployment rate remained very high (more than 30%) throughout the period since the start of privatization and transformation of the economic system, reaching its peak in 2005, when the unemployment rate was 37.3%, reaching 31% in 2012, placing thus the Republic of Macedonia in the category of countries with the highest unemployment rates in Europe.

After 2012, the unemployment rate continually dropped, going below the 30% threshold in 2013 (29%), being reduced to 28% in 2014, and according to the latest data of the State Statistical Office the unemployment rate in the first quarter of 2015 was 27.3% which a record low rate, yet still excep-

¹⁴ Adam, Jan. "Social Costs of Transformation to a Market-Economy in Post-Socialist countries", London, 1999.

tionally high.¹⁵ Considering that unemployment is not only an economic, but also a wider very serious social problem, the situation with high unemployment has had a serious impact on the social developments in the Republic of Macedonia.

The transition period not only radically changed the social situation of the entire population, but it also resulted in widening the gap between women and men, both in terms of their social status and in terms of access and opportunities to utilize available resources in society.¹⁶ Namely, employment in the Republic of Macedonia is featured with a unfavourable gender structure, with relatively insufficient changes in the long run, both because of the instable social and economic conditions and discrepancies between the demand and offer in the labour market, but also because of traditional values and norms about the role of women in society, which are especially present in rural communities, and among certain ethnic communities.

5.1 Parameters for Gender Based Differences in the labor market

The main social and economic parameters show evident gender based discrepancies in the labour market. According to the State Statistical Office, the employment rate among women in 2014 was 32.4% and is significantly lower compared to the employment rate of men which was 50.1%, while the unemployment rate among women was 28.6%, and among men it was 27.6%. There are also significant differences in the activity rate, which in 2014 was lower among women attaining 45.3%, and it was evidently higher among men standing at 69.3%.¹⁷ Furthermore, there is horizontal segregation (according to sectors) – women are by far more represented in areas such as education, health care, and social protection. However, there is also vertical segregation (within the sectors). Thus, women occupy positions, which are lower in the hierarchy, and usually men occupy more important and higher ranking positions. In support of the above, it is underlined that only 23.4% of the total number of employers in 2014 were women.¹⁸ Specific inequalities can be seen in the evaluation of the labour of women, especially in terms of unpaid labour, in which respect grey economy has the greatest role.

15 State Statistical Office: <http://www.stat.gov.mk/>

16 Ministry of Labour and Social Policy – Publication Gender based budget analysis of social protection and active employment policies in the Republic of Macedonia (Родово-буџетска анализа на социјалната заштита и активните политики за вработување во Република Македонија), Skopje, 2010, p. 16.

17 State Statistical Office – Women and Men in the Republic of Macedonia (Жените и мажите во Република Македонија), Skopje, 2015, p. 59.

18 Ibid, p. 69.

This situation should not be surprising at all, considering that the Macedonian society is founded on deeply rooted traditional values and norms, which largely determine the position of women in the family and in the society. In this context, the Macedonian society is still burdened with numerous stereotypes and relies to a great extent on patriarchal values, which limit any serious efforts to attain gender equality in the labour market.

The regular European Commission Progress Reports on the Republic of Macedonia continually emphasize the low participation of women in the labour market and take note of the lower employment rates, which compared to the EU average, are by three times lower. More specifically, in the last 2014 EC Progress Report it is underlined that much still remains to be done in order to ensure long term impact on gender equality, concluding that despite certain progress "discriminatory customs, traditions and stereotypes remain widespread"¹⁹ and there are socially regressive policies and initiatives, which seriously threaten women's fundamental rights. The Report also underlines that "Low labour market participation, in particular of women, and limited job opportunities in advanced industrial sectors restrict the opportunities for developing the skills of the workforce."²⁰

5.2 The impact of the Stereotypes and Traditional Attitudes

Stereotypes are also an important factor contributing to inactivity of women and their low participation in the labour market, especially when it comes to women in rural areas and women belonging to non-majority ethnic communities. Thus, as shown by the Study "Prospects of Women in Rural Areas", prepared by the Centre for Research and Policy Making, rural women are the most excluded group in the economic area in society, compared to rural men or compared to men and women living in urban areas, which is of special importance considering that women make up 49% of the rural population.²¹ The situation is made even more complex for women belonging to non-majority ethnic communities, primarily for women belonging to the Roma and to the Albanian ethnic communities, who often face double obstacles and discrimination, both as women and as women belonging to a non-majority ethnic community.

19 Report on the Progress of the Republic of Macedonia in 2014, European Commission, Brussels, 2014, p.44.

20 Ibid, p. 20.

21 Centre for Research and Policy Making *Prospects of Women in Rural Areas* (Перспективите на жените от руралните средини), Skopje, 2012, p. 20.

The traditional understanding of the role of women in society and the professional segregation lead to underestimation of the work done by women, which results in unequal salaries and wages. Gender inequality is still present despite the great progress made in the attained degree of education by women and their experiences in the labour market. Thus, the 2012 Global Gender Gap Report underlines that in Macedonia the "improvement in the percentage of women in ministerial positions is balanced out by decreases in perceived wage equality, estimated earned income."²² The income gender gap is evidently one of the most persevering features of the labour market in the wider setting, including in the European Union, where it remains at the level of 17.5% in average, while in Macedonia the gender gap in salaries between men and women is 13.4% in average in favour of men.²³ The widest gap in salaries between women and men – 20% and more- can be noticed in agriculture, wholesale and retail, production, hotels and restaurants, health care and social work.²⁴ Taking into consideration that gender equality in salaries is one of the major indicators of the equality of opportunities for women and men, the wide pay gap existing in the Macedonian labour market is yet another illustration of the realistic situation in gender equality in the economic area in the Republic of Macedonia.

5.3 Index of Social Inclusion at the Local Level

An important research in this context, is the research entitled "Index of Social Inclusion at the Local Level", which shows low efficiency and responsibility of units of local self-government in terms of promotion and provision of equal opportunities for women and men. The research shows that there are municipalities which still have not established Commissions for Equal Opportunities for Women and Men, and most municipalities do not have programs for equal opportunities for women and men, or the programs are reduced to formal adoption of a document, while less than a half of the municipalities have not adopted a single strategic document in this respect.²⁵

22 The Global Gender Gap Report 2012: World Economic Forum, available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf,

23 The gender pay gap in Western Balkan Countries: Preliminary Evidence from Macedonia (Родова разлика во платите во земјите од Западен Балкан: Прелиминарни докази од Македонија), American College University, available at: <http://www.uacs.edu.mk/Research/userfiles/files/Research%20Seminar%20Series/Brief.pdf>

24 International Labour Organization The Gender Pay Gap in the Former Yugoslav Republic of Macedonia, Skopje 2012, p. 22.

25 Karajkov Risto and others *Index of social inclusion at the local level* (Карајков Ристо, и др, "Индекс на социјална инклузија на локално ниво), Skopje, 2011, available at http://www.euba.edu.mk/tl_files/Publikacii%20EUBA/Indeks%20na%20socijalna%20inkluzija%20-%20WEB.pdf

5.4 Active Employment Programs and Policies

Finally, a series of active employment policies have been adopted, which are pursued under various programs and measures the aim of which is to tackle unemployment, design a dynamic economy and invest in human capital, as well as to advance and increase the employment rate of women. The programs and measures are prepared and implemented by a range of institutions, such as the Ministry of Labour and Social Policy (MLSP), the Employment Agency of the Republic of Macedonia (EARM), through employment centres, the Agency for Support of Entrepreneurship (ASER), etc., financially supported also by international organizations, such as the UNDP and USAID. The most important measures in this respect are: the Self-Employment Program, the Program for formalization of existing business, the Program for preparation for employment, the Program for subsidized employment, the Internship program, active employment programs (local infrastructure, assistance, public works in units of local self-government), engagement of unemployed persons from least developed regions for construction works, environmental protection project, etc., trainings and counselling for unemployed persons for purposes of re-qualification, IT skill trainings, economic empowerment of women –victims of domestic violence. However, the main deficiency of these measures is the fact that they apply to citizens who have registered themselves with the Employment Agency and who are actively seeking a job and do not apply to the inactive population, most of which consists of women, which limits to a great extent the effect of these measures on gender equality in the Republic of Macedonia.

The gender analysis indicates lack of awareness and understanding of gender equality related issues. This leads to lack of efficiency in mainstreaming gender equality and the establishment of equal opportunities for man and women, both at the local and at the national level.

6. GENDER ANALYSIS AT THE LOCAL LEVEL - MUNICIPALITY OF BITOLA

The Municipality of Bitola is located in the Pelagonija mountainous region, which is the largest region in the country covering 18.9% of the territory of the Republic of Macedonia. According to the 2002 population census, in the Pelagonija region there is a population of 238,136 inhabitants, while most populated area is the city of Bitola, which has a population of 95,385 inhabitants. In the Pelagonija region, there are no marked differences between the male and female population. The gender structure is slightly in favour of the male population, which has a 51.15% share (119,415 inhabitants) in the

total Pelagonija population, while the female population has a 49.85% share (118,721 inhabitants). The Municipality of Bitola is an exception, since it has more female than male population (50.75% female population and 49.25% male population). The administrative centre and the main regional centre is the city of Bitola, which is also the second largest city in the Republic of Macedonia.

6.1 Employment in Bitola

The economy of Bitola has an important role in the overall economy of the Republic of Macedonia. Namely, the region in which the municipality is located, according to data of the State Statistical Office, has the highest employment rate, i.e. the Pelagonija region has an employment rate of 53.1%, which is above the national employment rate, having at the same time the lowest unemployment rate of 18.7%.²⁶ As in other regions, in the Municipality of Bitola as well the main economic operators are micro and small enterprises, which make 3,934 out of the total number of 3,980 enterprises in the region. Such a situation is largely the result of non-profitability and liquidation of large state owned companies in the process of economic transition, followed by intensive growth of small and medium-sized enterprises, which are the main driving force of the local economy. In this regard, the Foundation Business Start-Up Centre Bitola was established with a view to supporting the development of small and medium-sized enterprises in the Municipality and thus advancing the economic development. The main mission of this Foundation is to support potential entrepreneurs in starting up their businesses, supporting as well existing small and medium-sized enterprises in the further development of their businesses, by providing various types of services. In the period from 2011 to 2014, the Foundation implemented a USAID sponsored project called "Business without Borders", the aim of which was to accelerate the economic growth in Southwest Macedonia, by undertaking activities for facilitation of the opening of new enterprises (supporting as well the growth and competitiveness of existing small and medium-sized enterprises, creating jobs and employment opportunities, improving the regional framework for setting up small and medium-sized enterprises).²⁷

According to data of the Employment Agency of the Republic of Macedonia, 6,699 unemployed persons have been registered in Bitola actively seeking employment. 51% or 3,412 persons of the total registered unemployed persons are men, compared to women who have a 49% share (3,287 persons) in

26 State Statistical Office – Regions in the Republic of Macedonia (Регионите во Република Македонија), Skopje, 2015, p. 34.

27 2014-2018 Strategy for Local Economic Development of the Municipality of Bitola, p. 17.

the total number of unemployed persons.

The issue of integrating the principles of gender equality and equal opportunities in the work and in the social life of the local self-government has been considered an issue of high importance in the Municipality of Bitola, being also considered as an indispensable prerequisite for gender sensitive development of the local community. In this respect, out of the total number of 149 employees in the Municipal administration, 86 are men and 63 are women, while as regards managerial positions within the municipal administration, 2 of the managerial positions are filled by men and 1 by a woman. Furthermore, there are 2 men and 10 women heads of units in the municipal administration, while the Municipal Council has 31 councillors, of whom 11 are women. The Municipal Council is headed by a woman. In addition, the Council of the Municipality of Bitola has auxiliary bodies, such as 20 permanent commissions in various areas, among which the Commission for Equal Opportunities for Women and Men.

6.2 Commissions for Equal Opportunities for Women and Men in the Municipality of Bitola

The Commission for Equal Opportunities for Women and Men (CEO) in the Municipality of Bitola was established in 2003, as a permanent body, composed of 7 members with the task of "integrating the gender dimension in the process of establishing and institutionalizing social processes and relations, elimination of any form of discrimination against women, greater representation of women in the local self-government, etc."²⁸ At the meetings with the focus group composed of representatives of the municipal administration, the Council, the Sector for Economic Development and the Commission for Equal Opportunities for Women and Men, it was underlined that at its sessions the Commission discusses, considers and adopts analyses, proposals and conclusions, later submitted to the Municipal Council. The Commission also prepares studies and publications on issues and measures relating to principles of gender equality and equal opportunities for women and men in the Municipality of Bitola. The Commission has 3 to 4 official sessions a year. However, depending on the needs, it convenes sessions more often, i.e. 2 to 3 sessions a month. In addition, the CEO organizes various events, such as trainings, workshops, round tables, debates, forums, seminars, thematic workshops, humanitarian actions etc. In its work, the CEO is guided by the local action plan, which is adopted every second year, and by the recommendations of the Ministry of Labour and Social Policy. It is

²⁸ Statute of the Municipality of Bitola, Article 44.

underlined that the CEO of the Municipality of Bitola is the only such commission which has developed its Rules of Procedure, setting out the manner of work of the Commission. At the focus group meetings, representatives of the local authorities concluded that in percentage terms women are well represented in the Municipality of Bitola.

At the meetings with the focus group, it was also underlined the Municipality of Bitola was planning a special fund for women and that there was a separate budget item for gender sensitive policies and that as of 2010 the Municipality was implementing a project on gender responsive budgeting with the support of UN Women. In addition, in line with the Action Plan, the Municipality is regularly allocating funds for cooperation with the civil society organizations and associations of citizens, which are granted MKD 40,000 each for implementation of various gender equality related activities, as envisaged in the above referred to Action Plan. Under the Business Stat-Up Centre, the Municipality regularly stimulates women's entrepreneurship, by providing financial support. Thus, the Municipality has thus far allocated more than MKD 100,000 for financing of women's entrepreneurship. However, additional efforts are needed to improve the position of women in the economic area, especially taking into consideration that thus far little has been done for the economic empowerment of women and that the municipality has not cooperated with the civil sector on this issue and finally taking into consideration the fact that the Municipality does not have a specific action plan for economic empowerment of women.

In 2013, in cooperation with the Ministry of Labour and Social Policy, the CEO of the Municipality of Bitola revised the existing Action Plan for Equal Opportunities of Women and Men for the 2012/2013 period and prepared a new Action Plan for Equal Opportunities and for Non-Discrimination for the 2014/2015 period. The aim of the local Action Plan is to improve the status of women and to ensure continual development in pursuing activities for attaining gender equality and in the fight against discrimination. The Action Plan identifies priority areas of action in respect of gender equality and equal opportunities, and in respect of problems that the Municipality faces. Accordingly, specific activities are designed aimed at overcoming such challenges, then a specific implementation timeframe is established, as well sources of funding for designed activities. The Action Plan envisages activities in several priority areas such as *Women and Decision Making, Women and Employment, Women and Social Protection, Women and Education, Women and Violence, Women and Health and Women and Human Rights*. The Action Plan dedicates significant attention to Roma women, as one of the most vulnerable groups in Macedonia. In line with the Action Plan, a Program was adopted for 2015 outlining the specific activities to be undertaken. According to the Program, there will be trainings, debates, workshops and

other events; then there will be financial support allocated as small grants; there will be monitoring; analyses, recommendations and conclusions will be developed regarding various issues relating to equal opportunities with a view to promoting gender equality. The entire program will be funded by the Municipality of Bitola in the amount of MKD 500,000.²⁹ In pursuance with the Law on Equal Opportunities for Women and Men, once a year, the Commission submits a report about its work to the Ministry of Labour and Social Policy. The Commission also regularly cooperates with civil society organizations, as well as with other non-governmental organizations, and with international organizations.

In accordance with the Law on Equal Opportunities for Women and Men, the Mayor of the Municipality of Bitola appoints the Coordinator for Equal Opportunities for Women and Men, whose task is to propose measures and activities and to serve as a consultative body in devising specific solutions for the implementation of the Law and for promotion of gender equality. In addition to pursuing activities as a Coordinator for Gender Equality within the Municipality, which is an appointed office, the Coordinator also has other tasks as an employee at a specific job position and with set working hours. Hence, activities as a Coordinator are the employee's additional tasks, which could be a strong suit, but also a significant weakness.

The Municipality has established a Local Economic -Social Council (LESC), the task of which is to perhaps not directly, but indirectly make an additional contribution to promoting gender equality by giving opinions, recommendations, and proposals to the Municipal Council for enhancing the social inclusion of vulnerable categories (including women).

Finally, the Municipality of Bitola has large number of civil society organizations, which are active and continually pursue various projects in areas of gender equality and equal opportunities for women and men, and with which the Municipality regularly cooperates. Namely, more than half of registered organizations (55%) in the Municipality of Bitola are: youth organizations or organizations working on protection of human rights, gender equality, and associations of ethnic communities and similar.³⁰ At meetings with the focus group composed of representatives of civil society organizations and representatives of the wider civil sector it was underlined that the civil sector was actively committed to advancing gender equality at the local level and that it had strong will to cooperate with key stakeholders in this area, with a view

29 2014/2015 Local Action Plan for Equal Opportunities and for Non - Discrimination of the Municipality of Bitola; 2015 Program for Work of the Commission for Equal Opportunities.

30 2012-2015 Strategy for Cooperation of the Municipality of Bitola with the Civil Society Sector and for its Continual Development.

to ensuring equal opportunities for women and men in the Municipality. In this regard, the focus group underlined activities of some of the civil society organizations that had implemented numerous projects at the local level in cooperation with the Municipality, as well as projects related to gender policies pursued in cooperation with the Commission for Economic Development and the Commission for Gender Equality, while also lobbying the Municipality with respect to gender policies.

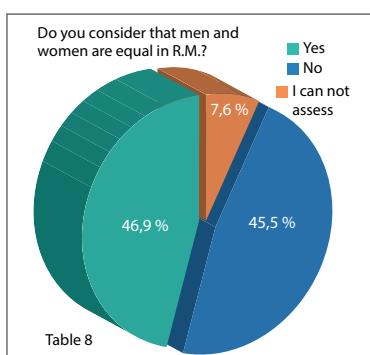
Furthermore, it was underlined that a series of important project were implemented, aimed at the economic empowerment of women (especially young women). There were positive examples pointed out, such as projects funded by the USAID, MCIC and the Open Society Foundation for opening of small and medium-sized enterprises, then for opening the Club of Business Women Diana Montero, series of trainings for writing a motivation letter, for designing a business plan and a project for allocation of grants for opening small businesses, implemented in cooperation with the Ministry of Economy.

However, everybody agreed that the capacities of the civil sector are seriously limited, both the material and the human resource capacities. This has a serious impact on the scale and quality of offered projects. It was underlined that civil society organizations needed additional trainings, especially about writing and implementing projects on gender sensitive issues, or more specifically projects on economic empowerment of women, as well as trainings for applying with international donors. Namely, thus far only one organization has implemented an international project in cooperation with COSWE, which is an Italian organization. This was a project for inclusion of marginalized groups in the labour market. In addition, large number of civil society organizations have serious problems with premises (they do not possess offices) and most organizations underline financing as one of the major problems. The main conclusion of this focus group in this respect was that the Municipality very often consulted them, but helped them financially very little.

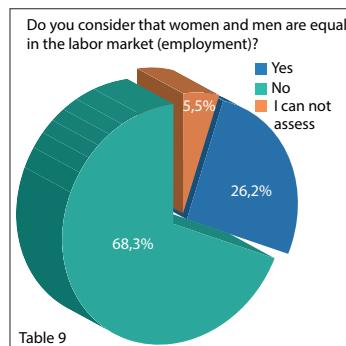
7. FIELD RESEARCH COVERING UNEMPLOYED WOMEN IN THE MUNICIPALITY OF BITOLA

The primary goal of the research was to identify problems in respect of and reasons for the unemployment of women in the Municipality of Bitola, which on its part would enable to identify measures and recommendations for the economic empowerment of women in the municipality in order to promote gender equality in the labour market. The research findings will serve the Municipality in projecting and designing future policies and will guide the non-governmental sector towards active involvement in the design of programs for further enhancement of women's participation in the labour market, as well as towards active cooperation with the business sector, leading ultimately to gender equality mainstreaming in the Municipality.

With a view to fulfilling the goals of the research, data was collected through questionnaires answered by 145 unemployed women from the Municipality of Bitola at the age of 18 to 55 years, and two focus groups were organized having representatives of the municipal administration, and the non-governmental sector, respectively. The research was conducted by the Institute for Policy Research and Good Governance.

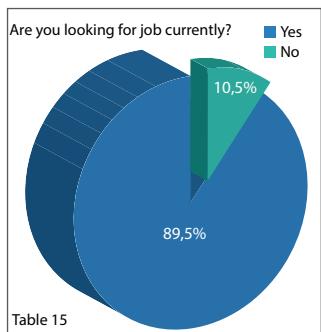


According to the research results, almost equal percentage of respondents consider that men and women in the Republic of Macedonia are equal, i.e. that they are not equal. Namely, 45.5% of respondents consider that men and women are equal, while 46.9% consider that women and men are not equal. (Statistics Annex - Table 8).

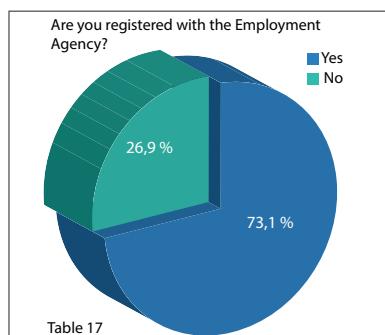
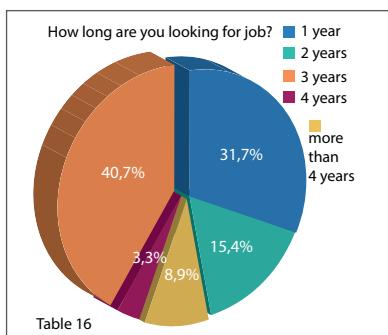


There are interesting results however with respect to the equality of women and men in the labour market (in employment). Thus, as far as 68.3% of respondents answered that women and men are not equal in this respect, while 26.2% answered that men and women are equal (Table 9).

Key factors for the inequality of women and men in the labour market are social factors – identified by 36.8% of respondents, then cultural factors – identified by 35.8% of respondents, followed by economic factors – identified by 25.5% of the respondents (Table 10).

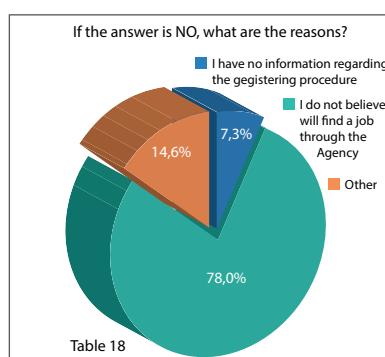
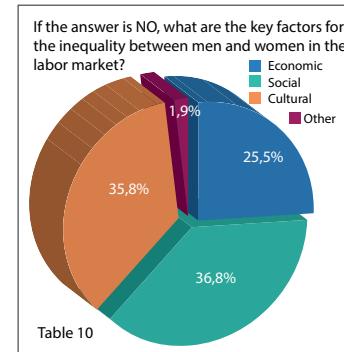


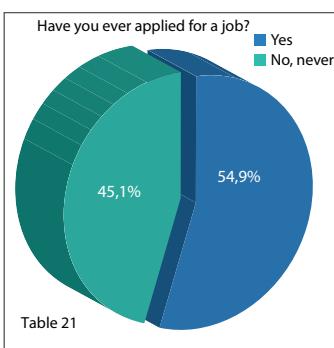
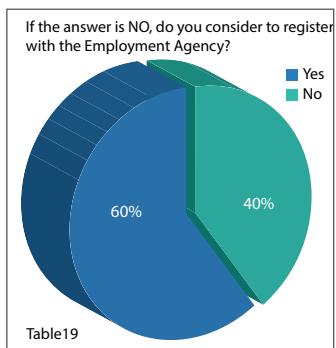
Most of the respondents are actively seeking jobs – 89.5% (Table 15), while 40.7% of them have been looking for a job for more than 4 years (Table 16). The greatest percentage of the respondents - 73.1% are registered with the Employment Agency (Table 17), while 78% of respondents not registered with the Employment Agency say that the main reason for not registering is



that they do not believe they will find a job through the Agency (Table 18).

There are a characteristically high percentage of respondents – 74.3% who have never taken part in trainings organized by the Employment Agency or by any other institution (Table 19). It is interesting that almost half of the respondents – 45.1% have never applied for a job

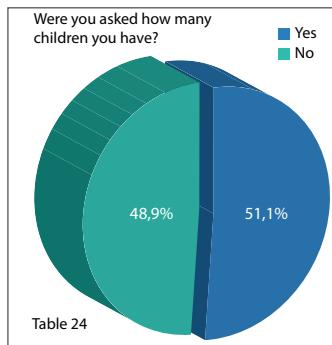
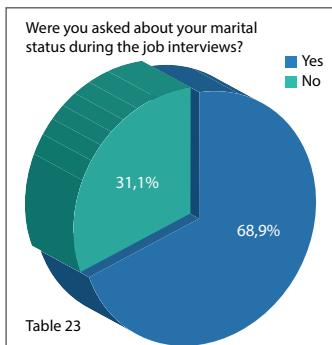




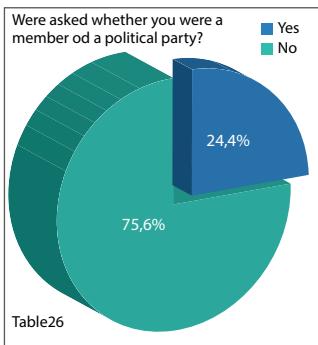
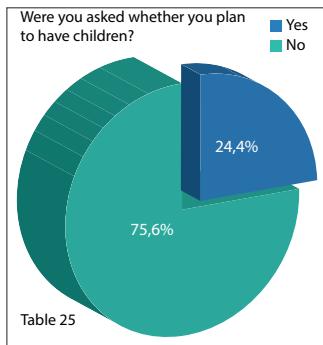
(Table 21). The 54.9% of respondents who have applied for jobs, underline that they were asked about their marital status during the job

interviews 68.9%- (Table 23), then they were asked how many children they had 51.1% (Table 24), they were also asked whether they planned to have children 24.4% (Table 25), then they were asked whether they were a member of a political party 24.4% (Table 26) and as much as 44.4% of

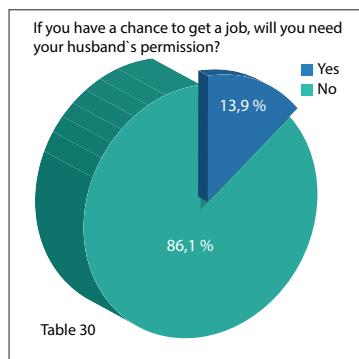
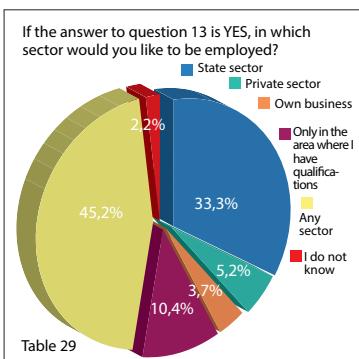
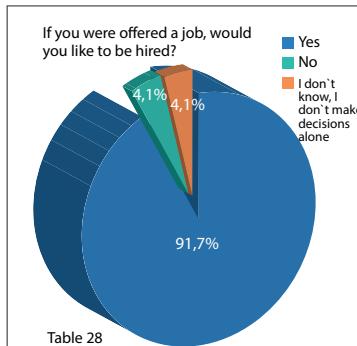
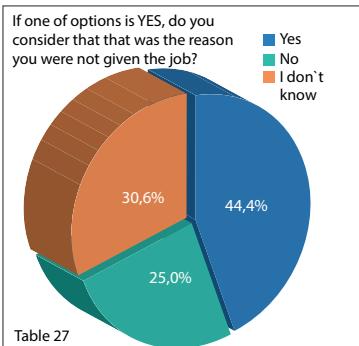
respondents considered that the answer to one of those questions was the reason they were not given the job (Table 27). On the other hand as much as



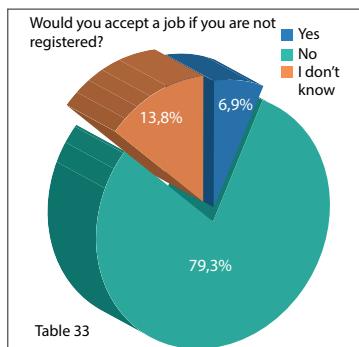
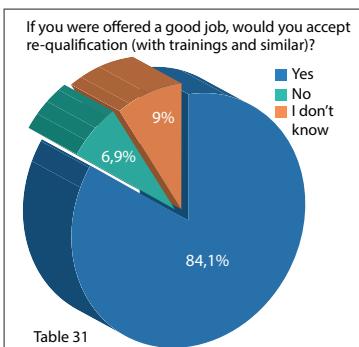
91.7% of the respondents answered that they would like to work if they were offered a job (Table 28), while 84.1% of respondents would accept re-qualification (with



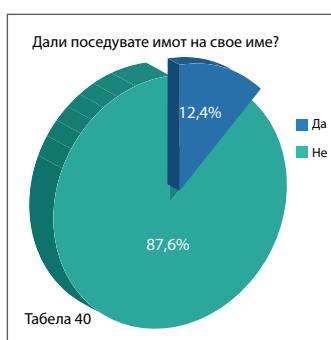
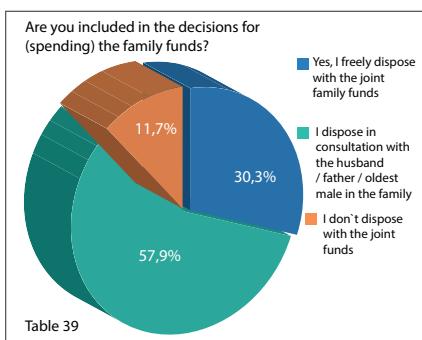
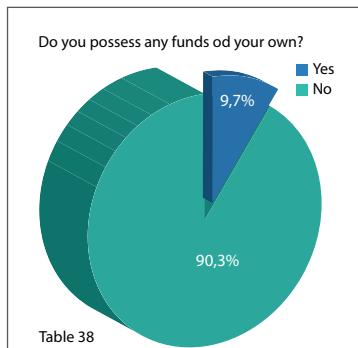
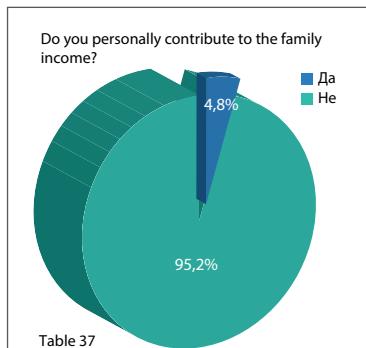
trainings and similar) to get a better job (Table 31). Greater percentage of respondents would work in any sector - 45.2%, while 33.3% of them prefer the



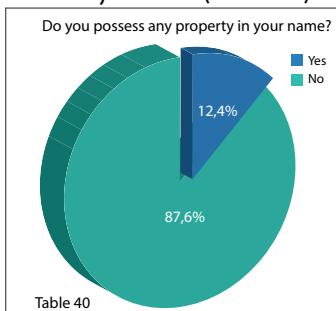
state, i.e. public sector, while markedly low percentage of respondents prefer the private sector - only 5.2% or opening their own business - 3.7% (Table 29). Most respondents - 86.1% say they do not need permission from their husbands to get a job (Table 30). Furthermore, most of the respondents - 79.3% would not accept unregistered employment, 13.8% of respondents are not sure whether they would accept unregistered employment and only 6.9% would accept unregistered employment (Table 33).



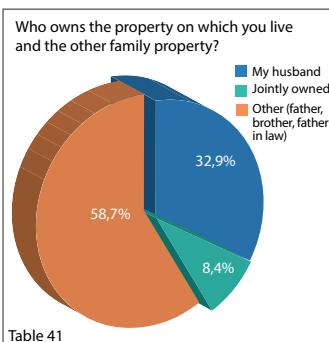
When asked whether they personally contribute to the family income, an exceptionally high percentage of respondents – 95.2% answer that they do not contribute (Table 37), and as a direct consequence of this as much as 90.3% of respondents answer that they do not possess any funds of their own (Table 38), which is greatly indicative of the overall situation.



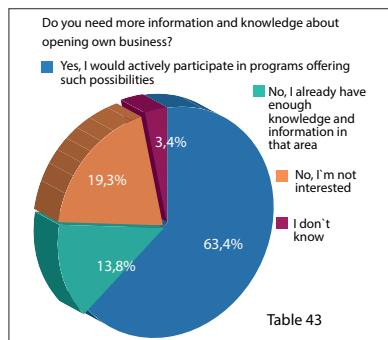
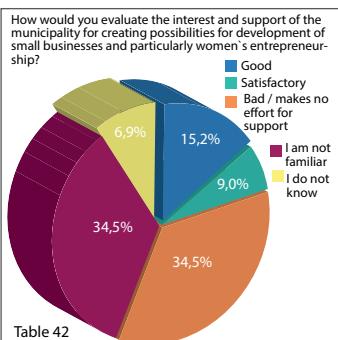
Most respondents – 57.9% answered that they dispose of the family income in consultation with the husband/father/oldest man in the family; while 30.3% respondents answer that they are free in disposing with the family income. Small percentage of respondents - 11.7% answer that they do not dispose of the family income (Table 39). A significantly high percentage of respondents



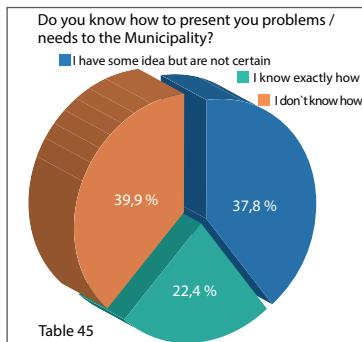
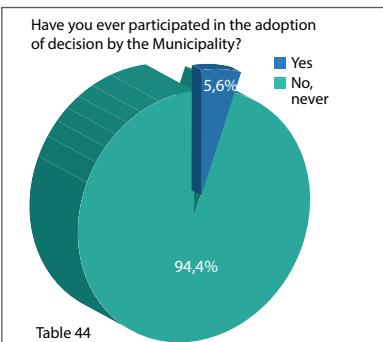
do not possess any property in their name - 87.6% (Table 40); also a significant percentage of respondents live on a property which is owned by someone else (father, brother, father - in - law, other) - 58.7% or live on property owned by the husband - 32.9%, while only 8.4% of them live on a jointly owned property (Table 41).



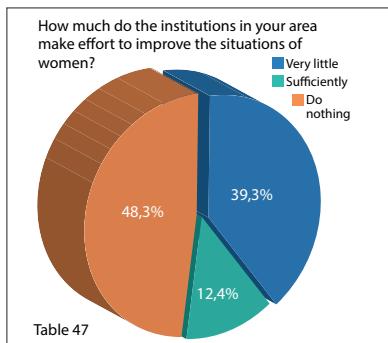
As regards the interest and support of the municipality for creating possibilities for development of small businesses and women's entrepreneurship, 34.5% of respondents consider that the municipal activities in this respect are bad or insufficient, and an equal percentage of respondents do not know at all that such possibilities exist. Municipal activities in this respect were assessed as good by 15.2% of respondents (Table 42). In line with the previous results, most of the respondents - 63.4% consider that more information are needed for opening one's own business and that



they would actively participate in programs offering such possibilities, while 13.8% consider that information in this regard is sufficient, while 19.3% of respondents are not interested in this (Table 43).

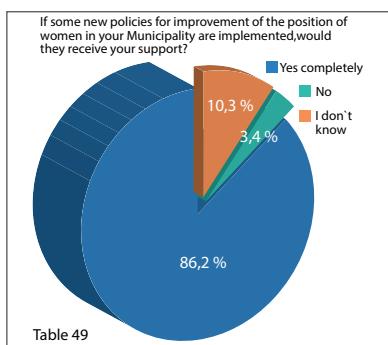


An overwhelming majority of respondents – 86.2% would support the adoption of new measures and policies for improvement of the situation of women in the Municipality (Table 49), while 59.3% of respondents are prepared to



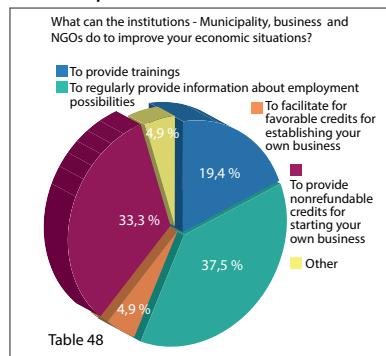
in this respect, but are not certain, while only 22.4% of respondents know about the process of presenting their problems to the Municipality (Table 45).

Furthermore, large majority of respondents (48.3%) consider that local institu-

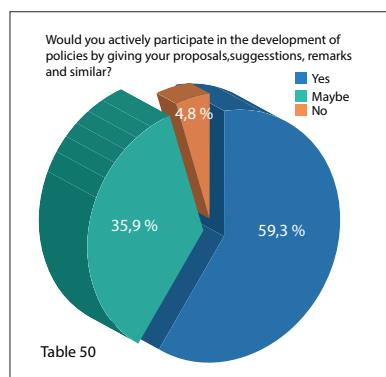


mation about employment possibilities, while 33.3% of respondents consider that financial assistance in the form of grants is needed in this respect. 19.4% of respondents consider that it is necessary to provide trainings (Table 48). These results are to a great extent consistent with the findings in the discussions with focus groups, during which the lack of financial capacities, lack of information, and the need to strengthen the existing capacities with trainings were identified as key challenges for pursuing gender equality related activities in the Municipality of Bitola.

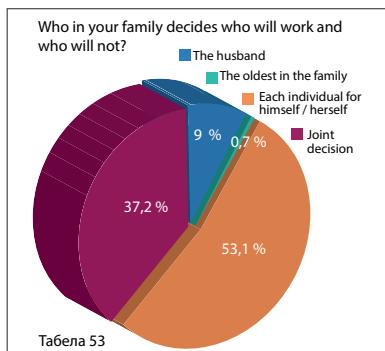
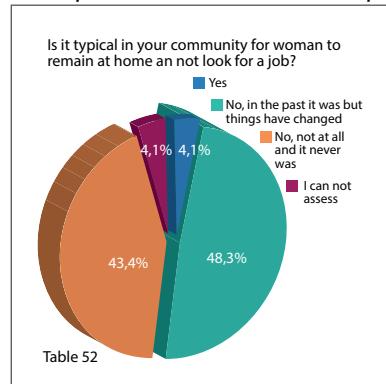
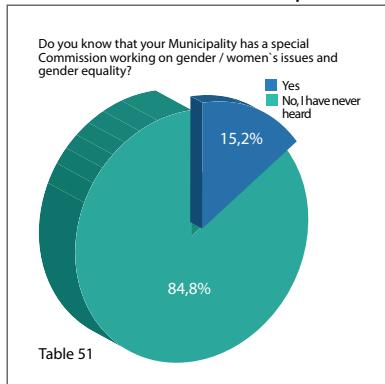
actively participate in the development of policies by giving their proposals, suggestions, remarks and similar (Table 50). It is interesting that almost all respondents - 94.4% have never participated in the adoption of a decision by the Municipality (Table 44), while 39.9% do not know at all how to present their problems/needs to the Municipality. 37.8% of respondents have some idea



tions do nothing or do very little (39.9%) to improve the situation of women (Table 47). In addition, according to 37.5% of respondents, local stakeholders (the municipality, the business sector and NGO's) need to regularly provide infor-



The answers to the question about the existence of the Commission for Equal Opportunities for Women and Men in the Municipality are symptomatic. Thus, as much as 84.8% of the respondents replied that they had never heard of such a Commission (Table 51). It is also important that 48.3% of the respondents replied that although it used to be typical for women to remain at home and not work, things had changed and the situation was different. There is a lesser percentage of respondents - 43.4% who replied



that this was not the case in the present time or that this was not the case in the past (Table 52). As regards the question who decides who will work and who will not, 53.1% of respondents answer that each individual decides for himself/herself, while 37.2% answer that this is a joint decision, while only 9% answer that the decision on this question is brought by the husband (Table 53).

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

The research was focused on identifying problems and reasons for the unemployment of women in the Municipality of Bitola. The research results show that in the Municipality of Bitola there is a strong political will to mainstream principles of gender equality and equal opportunities for women and men and that there is a well developed normative and institutional framework enabling the transformation of these principles into active policies. Namely, the Municipality is among the first municipalities that have adopted an Action Plan for equal opportunities and non-discrimination, as well as among the first municipalities that has adopted Strategy for cooperation with the civil sector, especially with women's organizations. At the formal legal level, the Municipality fulfils all obligations under the Law on Equal Opportunities for Women and Men (in terms of setting up the institutional and normative framework, i.e. the establishment and appointment respectively of the Commission for Equal Opportunities and the Coordinator for Equal Opportunities), while at the level of policies, the Municipality adopts active policies for promotion of gender equality (for example, gender responsive budgeting, separate item for gender sensitive policies). The research has identified a series of shortcomings primarily related to the level of informing the public, and related to the need to strengthen existing capacities (financial, material, human), but also related to the cooperation with the civil society sector, which is a very important element in the process of economic empowerment of women.

With respect to the situation of unemployed women, it is important to emphasize the fact that the majority of respondents consider that they are not equal in the labour market compared to men and that they identify social, cultural and economic factors as factors of key importance for such inequality. The finding according to which almost half of the interviewed women have never applied for a job confirms the fact that the percentage of inactive female population is also relatively high in the Municipality of Bitola.

It is concerning that most of the women who stated that they were faced with discriminatory questions about their marital status or about their political affiliation during job interviews, and especially discriminatory questions regarding their future family planning, i.e. having children, consider that it was exactly owing to such discriminatory questions that they were not given the job. The state, i.e. public sector remains the preferred sector for employment, different from the private sector. This is partially linked to the fact that more than 85% of the respondents do not possess any property of their own, and this clearly illustrates that the Macedonian society is dominated by traditional patriarchal relations and norms, which have a negative impact, i.e. they diminish the economic power of women, resulting in women's poverty and limited opportunities for women to develop their own

businesses. One of the barriers to the more active participation of women in the labour market are the small opportunities to harmonize the private and professional life in conditions of strictly divided gender roles in the home, and in a situation of lack of social and community services.

Consequently, the following recommendations are proposed:

- It is necessary to ensure participation of representatives of civil society organizations working in the gender equality area in the work of the Commission for Equal Opportunities for Women and Men and to define procedures for consulting civil society organizations in the preparation and implementation of strategies, programs and action plans for economic empowerment of women and attaining gender equality;
- The local self-government needs to ensure more funds for activities of civil society organizations which encourage women's entrepreneurship, and to provide funds for implementation of policies and programs intended for women (including women belonging to marginalized communities), with a view to strengthening the capacities for preparation for employment, raising the awareness about gender equality with a focus on non-discrimination on the job and ensuring equal position in the labour market;
- It is necessary to strengthen the cooperation among the NGO sector, the business community and the local self-government in developing policies and measures for promotion of gender equality by designing mechanisms for multidimensional cooperation at several levels;
- Strengthening the capacities of the civil sector (through trainings, debates, seminars, round tables and similar) for lobbying, promotion and active advocacy for the principles of gender equality and equal opportunities for women and men, and ensuring the minimum conditions needed for the functioning of the local NGO's by providing them with office space;
- Institutions of the local self-government and civil society organizations need to pay greater attention to the discriminatory attitude of employers towards women during job interviews. This issue needs more publicity, while women who have faced such discrimination need to be provided support and assistance. Discussions need to be organized, as well as informative events and other media related activities in order to attract more public attention to this issue;
- Units of local self-government and civil society organizations need

to make more intensive efforts to eliminate patriarchal and stereotype barriers, which impede the process of employment and the active participation of women in the labour market;

- Raising the public awareness about the importance of involving women in economic developments and about the importance of their economic independence;
- Organizing additional trainings for NGOs' working on gender issues and human rights, specifically on issues such as writing and implementing project proposals, i.e. projects on gender sensitive issues, economic empowerment of women, etc;
- Lobbying international donors to provide funds for gender equality policies at the local level and for ensuring and promoting possibilities for exchange of experiences in the international setting;
- More intensive activities for dissemination of information about employment opportunities and advocacy for active inclusion of women in the labour market;
- Active stimulation of women's entrepreneurship and opening one's own business by regularly promoting the existing measures of the Employment Agency, then through presentation of successful examples of business women, and by provision of business start-up grants by the municipality;
- Systematic activities with respect to the Commission for Equal Opportunities for Women and Men in terms of its strengthening and greater visibility in implementing policies of non-discrimination, which would ensure its pro-active role;
- Implementation of a series of activities that would improve the visibility of the Commission for Equal Opportunities for Women and Men among the population, especially among women and which would ensure that the Commission is recognized as a factor that contributes to the improvement of the position of women in the Municipality and to enhancing gender equality;
- Systematic activities with respect to the in-line ministry as regards amendments to the relevant legislation in respect of the Commission for Equal Opportunities for Women and Men, i.e. adoption of legislative amendments that would ensure that the sole task of the Coordinator for Equal Opportunities would be the functioning of the Commission and legislative amendments that would enable the networking of all Commissions for Equal Opportunities for Women and Men in the country.



British Embassy
Skopje



Women's Civic Initiative ANTIKO

„Vukovarska“ 23/1-2, 1000 Skopje

Tel: ++ 389 (0)2 2 614 641; ++ 389 (0)2 2 611 130
e-mail: antico@t-home.mk ; contact@antiko.org.mk

www.antiko.org.mk

Facebook: WCI.ANTIKO

Twitter: WCI_ANTIKO

