



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

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

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



British Embassy
Skopje





RAPORT NGA HULUMTIMI:
MUNDËSITË DHE PENGESAT E PËRFSHIRJES SË GRAVE NË
TREGUN E PUNËS NË KOMUNËN E KËRÇOVËS

Iniciativa Qytetare e Femrave ANTIKO

Raport nga Hulumtimi:

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

Qershor, 2015

Ambasada Britanike në Shkup ka mbështetur përgatitjen e këtij materiali në kuadër të projektit “Fuqizimi ekonomik i grave në dy komuna”. Përmbajtja 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: „Mundësitë dhe pengesat e përfshirjes së grave në tregun e punës në komunën e Kërçovës “

Përkthim dhe lektorim në gjuhën shqipe

Shoqata e Përkthyesve dhe Interpretuesve Shqiptarë në Maqedoni KOKONA – Shkup

Përkthim në gjuhën angleze

Daniela Brajkovska

Dizajni, përgatitja teknike dhe shtypi

Polyesterday, Shkup

Tirazhi:

100 ekzemplarë

Tirazh që jepet falas/jokomercial

CIP - Каталогизација во публикација

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

331.5-055.2(497.781)

305

REPORT nga hulumtimi: “Mundësitë dhe pengesat e përfshirjes së grave në tregun punës në komunën e Kërçovës” / [redaktor Gjyner Nebiu; përkthim në gjuhën angleze Daniela Brajkovska]. - Shkup : Iniciativa qytetare e femrave ANTIKO, 2015. - 146 стр. : граф. прикази ; 21 см

Текст на алб., мак. и англ. јазик. - Фусноти кон текстот. - Содржи и: Можности и бариери за вклученоста на жените во пазарот на трудот во Општина Кичево ; Opportunities and barriers to the inclusion of women in the labour market in the municipality of Kichevo

ISBN 978-608-4791-00-3

а) Жени - Пазар на труд - Кичево б) Пазар на труд - Родова рамноправност - Кичево в) Вработување - Родова политика

COBISS.MK-ID 99208202

LISTA 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
QMBN	Qendra Maqedonase për Bashkëpunim Ndërkombëtar
OJQ	Organizatat Joqeveritare
PNVBGJ	Plani Nacional për Veprim i Barazisë Gjinore
SNP	Strategjia Nationale për Punësim
SNBM	Strategjia Nationale 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 rëndësishëm strategjikë, të dhënave , si dhe ndarjen e përvojës dhe iinformacioneve tjera në lidhje me temën e analizës .

Po ashtu i falënderojmë të gjithë gratë e anketura –të papunësuara 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 ndihmuan dhe ishin pjesë e implementimit të suksesshëm të hulumtimit , që morën pjesë në takimet tona dhe i prezantuan qëndrimet dhe përvojat e tyre në temën 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

FALËNDERIM	4
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 gjinore 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 Kërçovës.....	11
VII. Hulumtimi në terren me gratë e papunësuar nga komuna e Kërçovës	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 NORMATIVE	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 nacionale për barazi gjinore 2013-2020	19
2.6 Strategjia nacionale për punësim – masa dhe programe aktive për punësim	20
2.7 Strategjia për buxhetim të përgjegjshëm gjinor 2012/2015 (SBPGJ)	21
3.MEKANIZMAT INSTITUCIONALË PËR ARRITJEN E BARAZISË GJINORE - MAKINERIA GJINORE NË REPUBLIKËN E MAQEDONSË	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 tjerë.....	22
3.4 Klubi i deputeteve	23
3.5 Avokati i popullit.....	23
4. BARAZIA GJINORE DHE MEKANIZMAT INSTITUCIONALË 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 botëkuptimetve 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 KËRÇOVËS	30
6.1 Punësimi në Komunën e Kërçovës	31
6.2 Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në komunën e Kërçovës	32
7.TË DHËNAT NGA HULUMTIMI NË TERREN ME GRATË TË PAPUNËSUARA NGA KOMUNA E KËRÇOVËS	36
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 financiarisht e ka përkrahur Ambasada Britanike në Shkup.

Aktivitetet e projektit u realizuan në komunat Manastir dhe Kërçovë, si dy komuna multi-etnike, që në kuadër të territorit të tyre përfshijnë mjedise urbane dhe rurale.

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

Objektivi kryesor i projektit: Përcaktimi i gjendjes faktike të kushteve socio-ekonomike dhe perceptcionet e grave dhe palëve tjera të prekura për barazinë gjinore – mundësitë dhe pengesat për 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 për arritjen e barazisë gjinore, si dhe krahasimi i të njëjtave me legjislacionin e vendit dhe situata në aspektin e barazisë gjinore për arritjen 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 papunësuar në moshë të aftë për punë nga komunat e targetuara.

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

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

Të dhënat, konkluzionet dhe rekomandimet e dhëna në këtë hulumtim, por edhe aktivitetet tjera të realizuara në kuadër të projektit, hapin mundësi të reja për vendosjen e bashkëpunimit ndër-sektorial ndërmjet institucioneve të pushtetit vendor dhe organizatave qytetare – qasje që favorizojnë zhvillimin e partneritetit social në sferën e krijimit të politikave gjinore dhe zbatimin e aktiviteteve për të shtuar numrin e grave në tregun e punës dhe për të promovuar vlerat 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 Kërçovës dhe me anëtarët e Komisionit për mundësi të barabarta dhe fokus grupi 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 barazisë 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 punën 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 papunësuar të moshës 18-55 vjeçe, në komunën e Kercoves.

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.

Hulumtimi 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 punësuar në Evropë vazhdimisht shënon rritje. Prej vitit 2000 gratë e punësuar 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 gjinore 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 njësitë 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 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.

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 shquar 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 vendimarrjes.
- Kjo është kështu si rezultat i vlerave të forta tradicionale, normave dhe stereotipave në shoqërinë 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 Kërçovës

- Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat (KMB) në komunën e Kërçovës në punën e vet duhet t'i definojë aktivitetet që kanë të bëjnë me propozimet dhe krijimin e planeve me komisionet tjera me qëllim të realizimit të aktiviteteve me karakter ndër-sektorial me fokus të posaçëm të tematikave gjinore. Përpos kësaj, të bëhet edhe alokimi buxhetor për aktivitetet e komisionit gjinor, çeshtje, nevojë dhe mjet shumë i rëndësishëm për kryerjen e aktiviteteve nga fusha e veprimt të vet.
- Sa i përket përmirësimit të pozitës së gruas në sferën ekonomike nevojitet investime dhe përpjekje shtesë, duke pasur parasysh faktin se deri më tani shumë pak është realizuar në sferën e fuqizimit ekonomik të grave. Komuna nuk ka bashkëpunuar me sektorin civil në këtë problematike dhe nuk ka plan konkret veprues për fuqizimin ekonomik të grave.
- Në komunën e Kërçovës ekziston vetëm një numër i vogël i organizatave qytetare që punojnë në sferën e përmirësimit të barazisë gjinore, sferën e të drejtave të njeriut dhe çeshtjet e zhvillimit ekonomik.
- O.J.Q kanë nevojë për trajnime shtesë për përforcimin e kapaciteteve, posaçërisht në temat e koncepteve gjinore, me qëllim të inkuorporimit të perspektivës gjinore në dokumentet e tyre zhvillimore, rritjen e përpjekjeve për të ndikuar te institucionet lokale lidhur me krijimin dhe zbatimin e politikave të ndjeshme gjinore, fuqizimin ekonomik të grave, vendosjen e partneriteteve sociale dhe në ndërtimin e kapaciteteve për aplikim te donatorët ndërkombëtarë.

VII. Hulumtimi në terren me gratë e papunësuar nga komuna e Kërçovës

- Shumica e grave të anketuara konsiderojnë se ato nuk janë të barabarta me burrat në tregun e punës dhe gjatë punësimit, dhe si faktorë kryesorë kanë përmendur shkaqet sociale, kulturore dhe ekonomike
- Të anketuarat kanë deklaruar se asnjëherë nuk kanë marrë pjesë në miratimin e ndonjë vendimi nga Komuna, kurse pjesa më e madhe e tyre madje as nuk dinë apo nuk janë të sigurta se si t'i shfaqin problemet/nevojat e tyre nëpër institucione dhe në komunë.

- Një numër i madh i të anketuarave konsideron se institucionet lokale (OJQ-të, Komuna dhe sektori i biznesit) nuk bëjnë asgjë ose fare pak kanë bërë për t'u përmirësuar pozita e grave, kurse një numër i madh i tyre nuk e dinë fare se ekziston Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në Kërçovë.
- Përqindja më e madhe e grave që duan të punësohen janë të paraqitura në Agjencinë e Punësimit. Por, përqindja është e vogël e atyre grave që si burime për informata për punësim e përmendin Agjencinë apo që kanë marrë pjesë aktive në trajnime që i organizon Agjencia në fjalë. Shkaku i mosparaqitjes në Agjenci është se ato nuk kanë informacione për procesin e paraqitjes apo se nuk besojnë se mund t'u gjejë punë Agjencia.
- Numri i të anketuarave që nuk posedojnë pronë në emrin e tyre apo që nuk menaxhojnë me mjetet e tyre është shumë i lartë. Indikativ është fakti se numër shumë i madh i grave kanë deklaruar se nuk kanë të punësuar asnjë grua në familjen e tyre.
- Është e konsiderueshme përqindja e të anketuarave që kanë deklaruar se për t'u punësuar u duhet leje nga burri apo anëtar i vjetër i familjes.

HYRJE

Një vlerësim realist i gjendjes aktuale në botë tregon se pabarazia gjinore dhe mundësitë 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 mundësitë 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 përparim 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 punësime 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 dëshmimeve 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, prioritetet, 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 varfërinë 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 përpertime të konsiderueshme në vendosjen e legjislacionit 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 shoqëruuese për veprim përmes integritit 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 përshpejtohet 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, përpiket 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 objektivi 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 punësuar 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 përparësi 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 punësuar 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 legjislacionin, 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 sferë 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 Republikën 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 Njësitë të Vetëqeverisjes lokale (NJVL)

Për shkak të përshtatjes së mëtejshme të legjislacionit maqedonase me standardet 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 përforsimit të barazisë gjinore. Sipas Nenit 14 të Ligjit për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, "njësitë 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. Njësitë 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 me 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 dispozitave të Ligjit për pengimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi i cili në mënyrë eksplicite 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 legjislacionit maqedonas me legjislacionin e BE-së, dhe në këtë mënyrë me anë të ligjit janë transponuar direktivat e BE-së në legjislacionin 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 anëtare 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 për marrëdhënie 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 për përzgjedhjen e kandidatëve për kryerjen e një punë të caktuar, në cilindo 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 marrëdhënien e punës gjatë shtatzënisë (nenet 161.163.167.171); rregullon punën e natës (neni 131), si dhe janë përfshirë dispozita për mbrojtjen nga mobingu⁹. Përfundimisht, në pajtim me nenin 24 të Ligjit, punëdhënësi nuk guxon që publikimin për vendin e punës ta shpallë vetëm për burra apo për gra, përveç 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 posaçëm për mbrojtjen 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 mundësitë 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 mundësitë e barabarta ndërmjet burrave dhe grave në aspekte të ndryshme, të cilat, nga ana tjetër, përfshihen në legjislacionin 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 legjislacionit maqedonas me atë evropian. Në këtë Plan janë definuar dhjetë sfera 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 sfera të ndryshme.

2.5 Strategjia nacionale për barazi gjinore 2013-2020

Plani nacional për veprim për barazi gjinore është zgjeruar me miratimin e Strategjisë nacionale 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 prioritetet 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 për rritjen 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 ngritët në një nivel më të lartë, duke pasur parasysh faktin se këtë e miraton Kuvendi i Republikës së Maqedonisë, në pajtim me Ligjin për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat.

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

Përpos kësaj, në vitin 2011 është miratuar Strategjia nacionale 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 për rritjen e shkallës së punësimit të 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 rreth në Republikën e Maqedonisë, i vitit 2008.

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

11 Njëjtë, fq. 36

12 Njëjtë, fq. 39

2.7 Strategjia për buxhetim të përgjegjshëm gjinor 2012/2015 (SBPGJ)

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

Sipas vështrimit të aspektit normativ vërehet se Republika e Maqedonisë ka kornizë të zhvilluar legjislativ dhe strategjike për mbrojtjen dhe promovimin e barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta ndërmjet burrave dhe grave. Megjithatë, vendosja e kornizës normative nuk do të thotë domosdo gjendjen de fakto të barazisë gjinore dhe çrrënjësien e disproporcionit ekzistues në mes të barazisë së garantuar ligjërish dhe asaj reale midis grave dhe burrave, Prandaj, janë vendosur një numër i madh i mekanizmave institucionale që duhet të garantojnë barazinë gjinore.

3. MEKANIZMAT INSTITUCIONALE PËR ARRITJEN E BARAZISË GJINORE - MAKINERIA GJINORE NË REPUBLIKËN E MAQEDONSË

3.1 Sektori për mundësi të barabarta; Njësia për barazi gjinore dhe Njësia për parandalimin dhe mbrojtjen nga çfarëdo lloj diskriminimi

Deri në vitin 2007, autoriteti për t'iu përgjigjur çështjeve nga sfera e barazisë gjinore ishte Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, respektivisht Njësia për avancimin e barazisë gjinore pranë Sektorit të punës. Me miratimin e Ligjit për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, në ministri u themelua sektori i veçantë për mundësi të barabarta (2007). Sektori për mundësi të barabarta kryen aktivitete që lidhen me përmirësimin e statusit të grave dhe krijimin e mundësive të barabarta për 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 për pengimin dhe mbrojtjen nga çdo lloj diskriminimi - përgjegjës për promovimin e politikës për 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 përputhje 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 ministrinë e qeverisë. Koordinatorët, në kuadër të detyrave të tyre një herë në vit duhet të paraqesin raport për punën e tyre dhe këtë raport e dorëzojnë në Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale. Deri më tani, të gjitha 14 ministrinë 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 tjerë

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, iniciacion 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 i 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 veprojë. Pastaj, partitë politike në kuadër të qëllimeve 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 njësitë 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 grate 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. Ndër të 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 institucione dhe 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 përgjegjësisë 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. Koordinator, në kuadër të kryerjes dhe përmbushjes së detyrave që i ka në kompetencë, koordinohet dhe bashkëpunon me Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale. Koordinator për mundësi të barabarta për gratë 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 për promovimin 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 për vendosjen, mbrojtjen dhe avancimin e barazisë gjinore. Megjithatë, ende duhet shumë punë për të eliminuar 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, njohja 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 për 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 për 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

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

31% në vitin 2012, duke e vendosur Republikën e Maqedonisë në kategorinë 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 prapësinë 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 gjerë dhe shumë serioz, gjendja me shkallën e lartë të papunësisë 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

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

pothuajse gjithmonë punojnë burrat. Për të ilustruar këtë të fundit, vetëm 23.4% e punëdhënësve në vitin 2014 ishin 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 mundësitë e kufizuara për punësim në sektorët e avancuar industrialë i kufizojnë mundësitë 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 bashkësitë 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

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

shpesh përballen me kufizime të dyfishta dhe me diskriminim, edhe si grua edhe si një grua nga bashkësia etnike jo shumicë.

Botëkuptimi tradicional për rolin e grave në shoqëri si dhe segregacioni profesional determinojnë nënvlerësimin 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 arsimit të femrave dhe përvojës 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 mbetet 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 bujqësi, në shitjen me shumicë dhe pakicë, në prodhimtari, 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 njëjësive 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 preliminar nga Maqedonia", Universiteti Amerikan Kolegj – Shkup, mund të gjendet në http://www.euba.edu.mk/tl_files/Publikacii%20EUBA/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/Publikacii%20EUBA/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 institucione, 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 njësitë 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 viktime 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 KËRÇOVËS

Komuna e Kërçovës ndodhet në pjesën perëndimore të Republikës së Maqedonisë, shtrihet në luginën e Kërçovës në një tërësi natyrore e rrethuar me male të larta. Qendra e Komunës, dhe njëherësh selia e saj është qyteti i Kërçovës. Kërçova është komunë urbane-rurale, me popullatë rreth 30.138 banorë, sipas regjistrimit të vitit 2002, prej të cilëve popullata e gjinisë mashkullore përbën 50.2% nga numri i përgjithshëm i popullatës, kurse popullata e gjinisë femërore është 49.8%. Sipas regjistrimit të fundit, strukturën demografike të komunës e përbëjnë: 53% maqedonas, 30% shqiptarë, 8% turq, 5% romë dhe rreth 4% serbë, boshnjakë, vllhë e të tjerë. Në zgjedhjet e fundit lokale, erdhi deri te një ndryshim i rëndësishëm në strukturën territoriale të komunës, ku kufijve të komunës së Kërçovës iu bashkëngjiten komunat Osllomej, Zajaz, Drugovë dhe Vrenetshticë dhe me këtë u ndryshua struktura demografike dhe etnike e popullatës së komunës. Sipas ndarjes së re, komuna numëron 56.739 banorë, ndërsa strukturën e popullatës e përbëjnë: 54% shqiptarë, 35% maqedonas, 5% turq, 2% romë dhe 3% serbë, vllhë, boshnjakë dhe të tjerë. Është karakteristike se popullata në këtë komunë jeton në lagje etnike, që nënkupton se ata jetojnë ndaras, në vija etnike.

Shikuar nga pikëpamja rajonale, komuna e Kërçovës i takon rajonit jugperëndimor, në pajtim me ndarjen rajonale të Republikës së Maqedonisë në tetë rajone. Rajoni jugperëndimor merr pjesë në mënyrë të konsiderueshme në ekonominë nacionale. Në fakt, pjesëmarrja e rajonit jugperëndimor në bruto prodhimin e Republikës së Maqedonisë në vitin 2012 ka qenë 7.5% që së bashku me pjesëmarrjen e rajonit juglindor prej 9.2% paraqesin stimulues të rëndësishëm të zhvillimit ekonomik të shtetit. Sipas të dhënave nga Enti Shtetëror i Statistikës, shkalla e popullatës aktive është e përafërt me shkallën nacionale dhe arrin 54.4%, derisa shkalla e punësimit është nën nivelin nacional dhe arrin 34.7%. Nga ana tjetër, shkalla e papunësisë është më e lartë sesa niveli nacional dhe arrin 36.4%.²⁵ Ekonomia lokale në komunën e Kërçovës gjendet në ciklin post-tranzitor dhe privatizues dhe në masë të madhe i ndjek nivelin e ekonomisë nacionale, në kuptim të asaj që ekonomia lokale karakterizohet me ndërmarrje të mëdha jofitimprurëse apo të likuiduara, që ka ardhur si rezultat i transformimit të kapitalit shoqëror. Këtu mund të veçojmë ndërmarrjet, si: “Kopačka”, “Tane Calevski” dhe të tjera²⁶. Si rezultat i kësaj, stimulues themelor të ekonomisë lokale janë ndërmarrjet e vogla dhe të mesme, si dhe mikro ndërmarrjet, të

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

26 QHA Multimedia. Strategjia për zhvillimin kulturor e komunës së Kërçovës 2012-2016, Shkup, viti 2012, fq. 11

cilat në pajtim me të dhënat e Odës Ekonomike Rajonale të Kërçovës, nga gjithsej 2.836 subjekte afariste, subjektet e lartpërmendura përbëjnë 2.829 sosh. Përpos këtyre, subjekte më të rëndësishme ekonomike që e përbëjnë ekonominë lokale janë: Elektroekonomia e Maqedonisë – Oslomej, SHA Tajmishta – Kërçovë dhe MPI “Zhito Karaorman” – Kërçovë.

6.1 Punësimi në Komunën e Kërçovës

Sikurse në nivel nacional, ashtu edhe në komunën e Kërçovës papunësia paraqet një ndër problemet më serioze me të cilat ballafaqohet komuna. Sipas të dhënave të Zonës zhvillimore teknologjike-industriale të Kërçovës, deri në mas të vitit 2012 numri i përgjithshëm i personave të papunë në këtë komuna ka arritur 10.524.²⁷ Prej tyre, 70% apo 7.297 persona janë burra, kurse 30% apo 3.227 janë të përkatësisë së gjinisë femërore. Sipas rezultateve zyrtare, nga numri i përgjithshëm i personave të papunë, është indikative përqindja e grave të papunë respektivisht 30% -që kjo e dhënë sjell deri në përfundimin se faktorët kulturorë janë, po ashtu, element i rëndësishëm për pasivitetin e grave dhe për pjesëmarrjen e dobët në tregun e punës. Këtë konkluzion e konfirmon edhe vet hulumtimi që është kryer për nevojat e këtij projekti.

Megjithatë, me qëllim që të përkrahen kompanitë dhe rritja e konkurrencës së tyre, si dhe të përkrahet dhe të përforcohet zhvillimi ekonomik i komunës së Kërçovës, janë bërë investime të konsiderueshme. Në këtë drejtim është nënshkruar Memorandumi për bashkëpunim ndërmjet Odës Rajonale me seli në Kërçovë dhe Komunës së Kërçovës, me qëllim të shkëmbimit të informacioneve dhe përvojave midis të dyja palëve, shfrytëzimi i njohurive në drejtim të përmirësimit të ambientit të biznesit, organizimi i biznes ngjarjeve dhe pjesëmarrja në projektet e përbashkëta të fondeve të BE-së. Me këtë memorandum është thelluar bashkëpunimi ndërmjet Odës rajonale dhe Komunës dhe janë vendosur mekanizma për zhvillimin e bashkëpunimit afarist, si dhe adresimi i përbashkët i sfidave kryesore të komunës, si papunësia dhe zhvillimi ekonomik. Në pajtim me Memorandumin e nënshkruar, është formuar edhe Këshilli Ekonomik i Komunës si trup këshillëdhënës nga sfera e zhvillimit ekonomik lokal i komunës. Përpos kësaj, është vendosur edhe bashkëpunim i drejtpërdrejt me Qendrën për zhvillimin e rajonit jugperëndimor, si organizatë që është e ngarkuar nga komunat në rajonin planifikues për realizimin e synimeve zhvillimore.

Zhvillimi i mëtejshëm i ekonomisë lokale kërkon edhe përkrahjen e investimeve të reja si në raport të ripërtëritjes dhe rekonstruktimit ashtu

27 Shih më shumë në: <http://kicevo.mk/tir-zona-kicevo/>

edhe në funksion të fillimit të bizneseve të reja. Ekzistojnë një numër i madh i sektorëve me mundësi të shkëlqyeshme për investim, si bujqësia dhe industria e ushqimit, tekstili, metalet dhe produktet metalike, sektori energjetik, turizmi etj. Në këtë drejtim, në komunën e Kërçovës funksionon zona zhvillimore teknologjike – industriale me kapacitetet e veta prodhuese, kurse funksionon edhe investimi i parë nga jashtë, respektivisht firma amerikane “Kei Sefti Sistem”, e cila fillon me prodhimin provues. Ndër të tjerat, ekzistojnë edhe dy zona industriale lokale, e para është IVANJIDOL 2 në Kërçovë, ku tani më janë ndërtuar disa objekte nga investitorët lokalë të vendit, derisa zona e dytë KASHEJCA gjendet në fshatin Karbunicë.

Komuna e Kërçovës, përmes Njësisë për zhvillim ekonomik lokal, në pajtim e kompetencat dhe obligimet e dala nga procesi i decentralizimit, e që është në drejtim në avancimit të klimës ekonomike, fuqizimit të zhvillimit ekonomik dhe reduktimit të papunësisë, ka përpiluar një Propozim-program për përkrahjen e zhvillimit ekonomik lokal të Komunës së Kërçovës për vitin 205, ku për realizimin e të njëjtit janë parashikuar 7.500.000 denarë, nga buxheti i Komunës. Ky propozim-projekt parashikon një sërë aktiviteteve nga sfera e operacionalizimit të strategjisë për zhvillim të qëndrueshëm të komunës, financimin e mikro projekteve lokale për zhvillim ekonomik në pajtim me strategjinë për zhvillim, përkrahjen e OJQ-ve dhe ngjashëm, krijimin e ekonomisë konkurruese në sektorin privat, përkrahjen e zhvillimit të ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme dhe sipërmarrjeve, krijimin e kornizës për shfrytëzimin e rregullt të burimeve natyrore, si dhe sigurimin e mjeteve për pjesëmarrjen e Komunës së Kërçovës në implementimin e projekteve ndërkombëtare.²⁸ Nga kjo duket qartë se programi parashikon një sërë masash aktive për avancimin e zhvillimit ekonomik të Komunës. Megjithatë, duhet të theksohet se deri në momentin kur është realizuar ky hulumtim, Propozim-programi akoma nuk është miratuar, ndërsa si shtesë mund të theksohet se në të nuk ka aktivitete të precizuara lidhur me problematikën e ndjeshme gjinore, e më së paku lidhur me fuqizimin ekonomik të grave – gjë që paraqet pengesë serioze për realizimin e aktiviteteve nga sfera e vet.

6.2 Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në komunën e Kërçovës

Sa i përket inkorporimit të parimeve për barazi gjinore dhe mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në komunën e Kërçovës vërehet se nevojiten përpjekje serioze për realizimin dhe përmirësimin e tyre. Në këtë drejtim, nga numri i përgjithshëm i të punësuarve në Komunë – 186, rreth 30% janë

28 Propozim-programi për përkrahjen e zhvillimit ekonomik lokal i Komunës së Kërçovës për vitin 2015

gra, kurse në Këshillin e Komunës nga 23 këshilltarë, 8 i përkasin gjinisë femërore. Në kuadër të Këshillit të Komunës funksionojnë 14 komisione të përhershme, kurse prej vitit 2001 është themeluar Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, si dhe prej vitit 2003 është zgjedhur koordinator për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat. Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat numëron (7) anëtarë, të cilët njëkohësisht janë edhe këshilltarë. Në pajtim me nenin 41 nga Statuti i Komunës së Kërçovës "Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat bën promovimin dhe mbrojtjen e barazisë ndërmjet gjinive sa i përket të drejtave të njeriut në të gjitha nivelet shoqërore, inkorporimin e dimensionit gjinor në procesin e normimit dhe instucionalizimit të proceseve shoqërore, eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit të gruas, përfaqësimin më të madh të gruas në vetëqeverisjen lokale dhe pjesëmarrjen e njëjtë të grave dhe burrave në të gjitha sferat e jetës private dhe publike".²⁹

Në pajtim me Ligjin për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, kryetari i komunës së Kërçovës e emëron koordinatoren për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, detyra e të cilit është të propozojë masa dhe aktivitete, si dhe të përfaqësojë si trup konsultativ gjatë propozimit të zgjidhjeve konkrete për zbatimin e Ligjit dhe avancimit të barazisë gjinore e të tjera. Koordinatori përpos kompetencës (si koordinator i barazisë gjinore në kuadër të Komunës që është emëruar), ka edhe aktivitete tjera si nëpunës me vend pune dhe angazhim të caktuar, dhe si obligim shtesë i ka edhe kompetencat e koordinorit.

Në fokusin grupin e realizuar me përfaqësues të administratës së komunës, Këshillit të Komunës, Njësisë për zhvillim ekonomik dhe Komisionit për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, u theksua që Komisioni në zgjedhjet e fundit lokale, të vitit 2013, vetëm dy herë ka zhvilluar mbledhje. Përpos kësaj, u theksua që përbërja e re e Komisionit nuk ka përpiluar plan aksional për puna, dhe ende nuk është diskutuar fare lidhur me këtë temë. Po ashtu, në këtë takim të fokus grupit u theksua që Komuna e Kërçovës nuk ka fond të posaçëm për gratë, që në pajtim me planin aksional të mandatit të kaluar është planifikuar, por nuk është vendosur, dhe nuk janë definuar aktivitetet që do t'u ishin ndarë nga ky fond. Po ashtu, në pajtim me Ligjin për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, Komisioni duhet një herë në vit të dorëzojë Raport për punën e vet deri te Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, por deri më tani një raport i këtillë nuk është përpiluar dhe dorëzuar nga Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat i Komunës së Kërçovës. Gjithashtu, u theksua që edhe në Komuna nuk ka bashkëpunim ndër-sektorial për krijimin e propozimeve dhe planeve me komisionet

29 Statuti i Komunës së Kërçovës

tjera, me qëllim të realizimit të aktiviteteve me karakter ndër-sektorial. Përfundimisht, në këtë takim me fokus grupin u theksua që as Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, as Komuna nuk ka bashkëpunuar me sektorin civil në temën fuqizimi ekonomik i grave, dhe më gjerë fuqizimi i barazisë gjinore në Komunën e Kërçovës, dhe se nevojiten përpjekje të mëdha që të veprojnë si duhet Komisioni në fjalë, në drejtim të sigurimit të mundësive të njëjta për gratë dhe burrat në komunë. Përpos kësaj, në Komunën e Kërçovës nuk ka alokim buxhetor për aktivitetet e komisionit gjinor, që njëherësh është pengesë serioze në realizimin e aktiviteteve nga sfera e këtij komisioni. Nga kjo vërehet se në komunën e Kërçovës çështja e barazisë gjinor nuk figuron lartë në agjendën politike të komunës dhe nevojitet vullnet i fortë politik për përpjekjen aktive për përmirësimin e pozitës së gruas në jetën ekonomike të komunës së Kërçovës.

Aktorët kryesorë, e në masë të madhe edhe bartës të aktiviteteve, në sferën e avancimit të barazisë gjinore dhe fuqizimit ekonomik të gruas në komunën e Kërçovës janë organizatat nga sektori civil. Megjithatë, në territorin e komunës së Kërçovës janë vetëm një numër i vogël i organizatave qytetare me fokus specifik për çështjet gjinore dhe barazinë gjinore. Në fokus grupin që u realizua me përfaqësuesit të shoqatave të qytetarëve dhe më gjerë me sektorin civil u theksua që sektori civil aktivisht bën përpjekje për avancimin e barazisë gjinore në nivel lokal dhe se tregon vullnet të fuqishëm për bashkëpunim me aktorët kryesorë të kësaj sfere, kurse nga pjesa më e madhe e organizatave kanë theksuar se kanë implementuar në të kaluarën projekte nga sfera e tematikës gjinore. Gjatë këtij takimi me këtë fokus grup u shpreh interesim dhe gatishmëri që të përfshihen në çfarëdo aktiviteti që ka të bëjë me avancimin e pozitës së gruas apo për ndonjë aktivitet të përbashkët me komunën në drejtim të përfortimit të barazisë gjinore në nivel lokal, si dhe për shërbime sociale.

Po ashtu, u theksua se një pjesë e organizatave qytetare kanë punuar në projekte lidhur me dhunën në familje, ndaj grave dhe fëmijëve, si dhe në realizimin e projekteve në formë të realizimit të kurseve për Gjuhën angleze për gratë (projekte të përbashkëta të disa organizatave), si dhe projekte për emancipimin e grave, posaçërisht të grave nga bashkësitë etnike jo shumicë. Një pjesë e organizatave qytetare rome, të cilat në fillim ishin të regjistruara si organizata të grave, në vazhdimësi realizojnë projekte për përmirësimin e pozitës dhe mbrojtjen e grave rome në sferën politike, familjare, shëndetësore, shoqërore dhe më gjerë. Në fokus grup po ashtu u theksua që pjesa më e madhe e projekteve kanë qenë të realizuara me donatorë ndërkombëtarë, kurse nga donatorët e vendit u veçuan bashkëpunimi me QMBN, Kryqin e Kuq dhe Fondacioni Shoqëri e Hapur.

Ajo që veçanërisht u theksua, ku edhe të gjithë ishin dakord, ishte se ekzistojnë sfida serioze në punën e organizatave qytetare, në radhë të parë

të natyrës financiare – materiale, por edhe njerëzore, që ndikon në vëllimin dhe kualitetin e aktiviteteve të ofruara dhe të realizuara. Problem më i madh, që u theksua nga ana e të gjitha organizatave, është gjetja e donacioneve dhe qasa deri të fondet e ndryshme të financimit, fonde të jashtme dhe të vendit. Organizatat rregullisht aplikojnë për mundësi të ndryshme, por shumë rrallë aplikacionet e tyre janë zgjedhura për financim. Si pasojë e kësaj, u theksua se nevojiten trajnime për përforcimin e kapaciteteve të organizatave qytetare, në kuptim të trajnimit për përpilimin dhe realizimin e aplikacioneve projektuese, veçanërisht për projekte me tematike gjinore. Si rezultat i sfidave të këtyra, një pjesë e organizatave qytetare që kanë qenë aktive në të kaluarën dhe që kanë realizuar projekte nga sfera të ndryshme, ndër të tjera edhe projekte me tematikë gjinore, nuk janë më aktive, edhe pse zyrtarisht ende janë të regjistruara. Pjesa më e madhe e organizatave nuk kanë hapësirë për punë, respektivisht zyra.

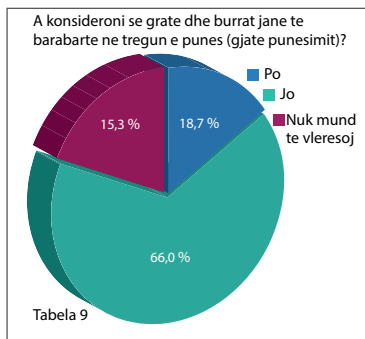
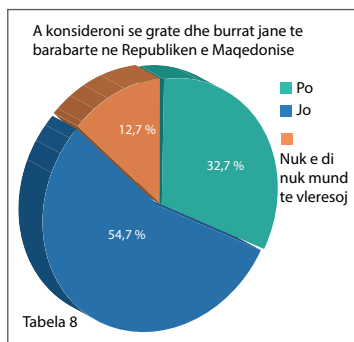
Po ashtu u theksua që kohëve të fundit organizatat qytetare nuk janë të konsultuara nga komuna në realizimin e aktiviteteve të ndryshme, edhe pse në të kaluarën ka pasur shembuj për bashkëpunim të këtyre ndërmjet organizatave qytetare dhe komunës lidhur me realizimin e aktiviteteve, si për shembull gjatë themelimit të Këshillit për të rinj në kuadër të Komunës. Po ashtu, u përmend se Komuna e Kërçovës ka nënshkruar memorandum për mirëkuptim me Sindikatën e Grave, Komisionin për veprimtari shoqërore dhe bashkëpunim me OJQ-të pranë vetëqeverisjes lokale të komunës së Kërçovës dhe një pjesë e sektorit civil, me qëllim të realizimit të përbashkët të aktiviteteve edukative në avancimin dhe promovimin e gruas në jetën shoqërore dhe sociale-kulturore. Megjithatë, u theksua se shembujt e këtyre janë të rralla dhe se organizatat nuk janë thirrur nga Komuna për realizimin e ndonjë aktiviteti të përbashkët. Prandaj, organizatat qytetare janë të detyruara që vëmendjen e tyre ta drejtojnë te donatorët tjerë, si burim për financimin e aktiviteteve të parashikuara. Gjithashtu u përmend që asnjë organizatë nuk ka realizuar projekt dhe nuk ka punuar në sferën e fuqizimit ekonomik të grave dhe më gjerë në përforcimin ekonomik të pozitës së gruas në tregun e punës në nivel lokal. Si konkluzion përfundimtar nga fokus grupi, që u realizuara me përfaqësuesit e sektorit civil, doli se në komuna ekziston vetëdije e ulët për barazinë gjinore dhe se nevojiten përpjekje serioze për ngritjen e vetëdijes për barazinë e burrave dhe grave.

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

Qëllimi kryesor i hulumtimit është të identifikohen problemet dhe shkaqet për papunësinë në komunën e Kërçovës, sesi mund të identifikohen masa dhe rekomandime për fuqizimin ekonomik të grave në këtë komunë, me të cilat mund të avancohet barazia gjinore në tregun e punës. Të dhënat nga ky hulumtim do t'i shërbejnë komunës në projektimin dhe krijimin e politikave të ardhshme, kurse njëherësh do ta orientojnë sektorin joqeveritar në përfshirjen aktive në krijimin e programeve për fuqizimin e mëtejshëm të pjesëmarrjes së grave në tregun e punës, për bashkëpunim aktiv me biznes sektorin, dhe për inkuorimin e barazisë gjinore në rrjedhat kryesore shoqërore në Komunë.

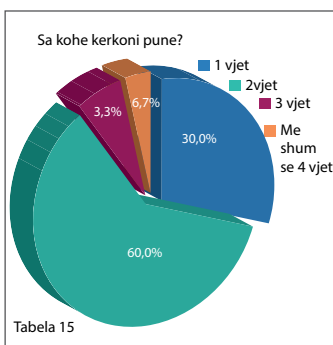
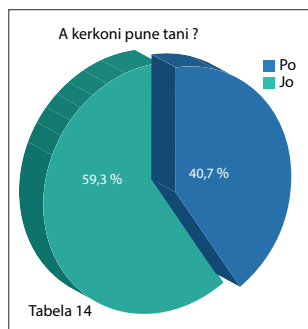
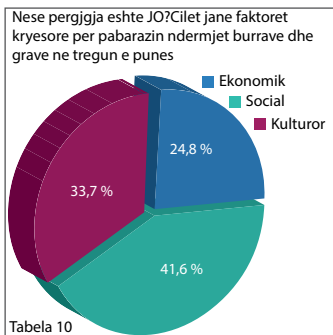
Në drejtim të përmbushjes së synimeve të hulumtimit, u grumbulluan të dhëna nga hulumtimi në terren, në formë të anketës, me 150 gra të papuna nga komuna e Kërçovës, të moshash 18-55 vjet, ndërsa u organizuan edhe dy fokus grupe me përfaqësuesit e administratës së komunës dhe nga sektori joqeveritar. Hulumtimin e ka kryer Instituti për Hulumtimin e Politikave dhe Qeverisjes së Mirë.

Sipas rezultateve nga hulumtimi, më shumë se gjysma e të anketuarave konsiderojnë se burrat dhe gratë në Republikën e Maqedonisë nuk janë të barabartë – 54.7%, vetëm 32.7% konsiderojnë se janë të barabartë, derisa 12.6% e të anketuarave janë deklaruar se nuk janë në gjendje të japin vlerësim (Aneksi statistikor – Tabela 8).

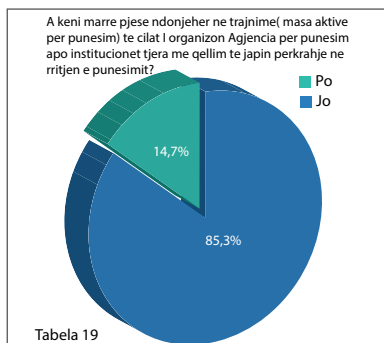
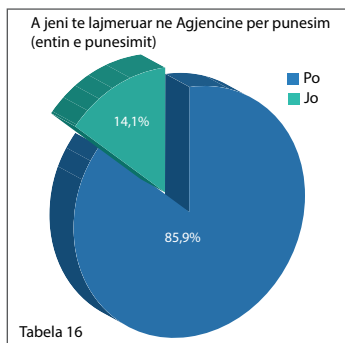


Ndërkaq, Interesante janë rezultatet sa i përket barazisë së burrave dhe grave në tregun e punës (gjatë punësimit), ku madje 66% e të anketuarave janë përgjigjur se nuk janë të barabartë, derisa 18.7% janë shprehur se ndjehen të barabartë, kurse 15.3% e të anketuarave kanë thënë se nuk janë në gjendje të japin vlerësim (Tabela 9).

Si faktorë kryesorë për pabarazinë e burrave dhe grave në tregun e punës te ato gra që në pyetjen paraprake janë përgjigjur me JO – janë identifikuar faktorët socialë – 24.8%, pasojnë ato kulturorë – 41.6%, kurse në vendin e tretë janë faktorët ekonomikë – 33.7% (Tabela 10).

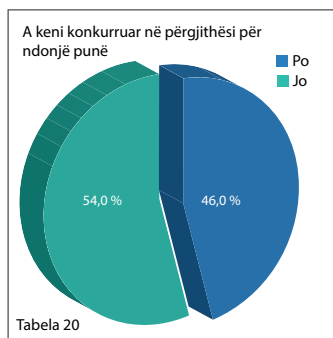


Interesante janë rezultatet në pyetjen nëse kërkojnë punë, ku pjesa më e madhe e të anketuarave nuk kërkojnë punë – 59.3%, derisa 40.7% kërkojnë punë aktivisht (Tabela 14), kurse ato të anketuara që janë përgjigjur se kërkojnë punë, 60% kërkojnë punë më shumë se dy vjet (Tabela 15). Përqindja më e madhe e të anketuarave 85.9% që kërkojnë punë janë të paraqitura në Agjencinë e Punësimit (Tabela 16).

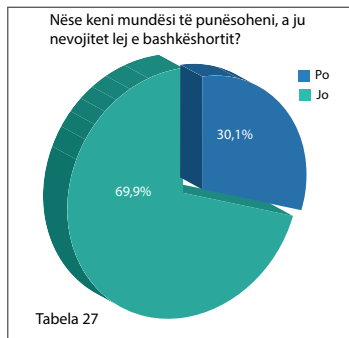
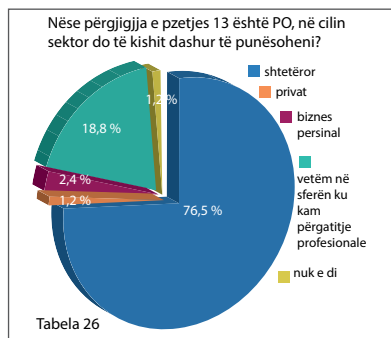


Vërehet përqindje e lartë e të anketuarave - 85.3% të cilat asnjëherë nuk kanë marrë pjesë në trajnimet e organizuara nga Agjencia e Punësimit apo nga institucionet tjera (Tabela 19). Interesant është edhe fakti që mbi gjysma

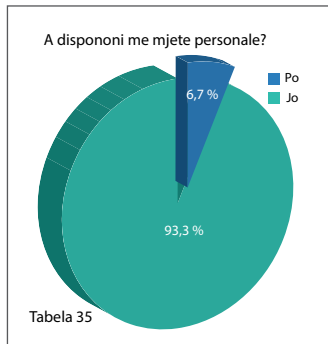
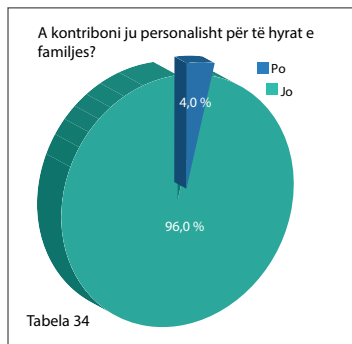
e të anketuarave 54% asnjëherë nuk kanë konkurruar për ndonjë vend pune (Tabela 20).



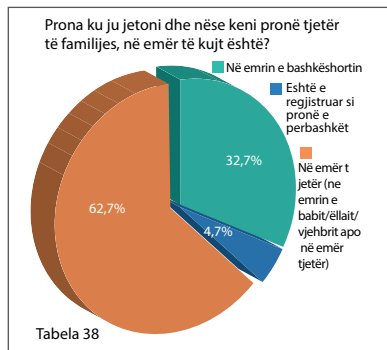
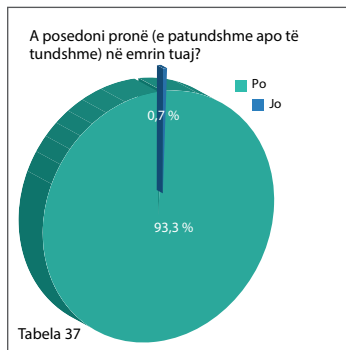
Një përqindje dominuese e të anketuarave preferojnë sektorin shtetëror 76,5%, 18,8% kanë deklaruar se mund të punojnë në cilindo sektor, kurse përqindje më e vogël vërehet në sektorin privat 1,2% dhe 2,4% (Tabela 26). Për pjesën më të madhe të të anketuarave – 69,9% për punësim nuk u nevojitet leje nga burri, por megjithatë përqindja është e konsiderueshme e atyre të anketuarave që janë përgjigjur se u nevojitet leje për punësim – 30,1% (Tabela 27).



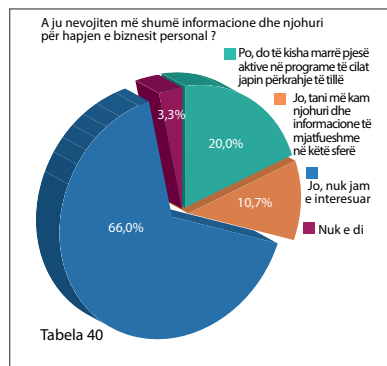
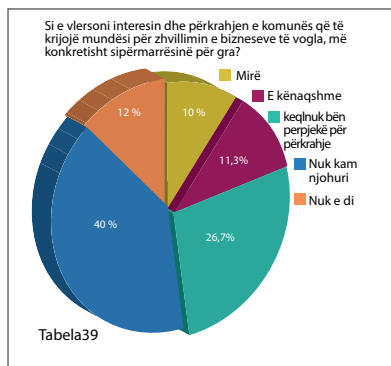
Në pyetjen nëse ato personalisht kontribuojnë për të hyrat personale në familje, një përqindje e madhe e të anketuarave 96% janë përgjigjur se nuk kontribuojnë (Tabela 34), kurse drejtpërdrejt, në mënyrë konsistente me këtë, madje 93,3% e të anketuarave janë përgjigjur se nuk disponojmë me mjete personale (Tabela 35), që në masë të madhe është indikative.

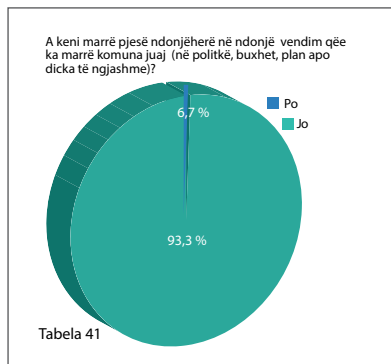


Përqindja është jashtëzakonisht e lartë e të anketuarave që nuk posedojnë pronë personale – 99.3% (Tabela 37) dhe që jetojnë në pronë që është në emër të tjetërkujt (babit, vëllait, vjehrrit etj.) (apo në pronësi të burrit – 32.7%, kurse vetëm 3.3% e të anketuarave jetojnë në pronë të përbashkët (Tabela 38).

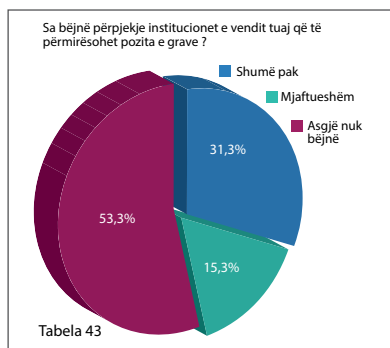


Sa i përket interesit dhe përkrahjes së komunës për krijimin e mundësive për zhvillimin e bizneseve të vogla dhe sipërmarrjes së grave, mbi 40% e të anketuarave kanë deklaruar se nuk janë në dijeni se ka mundësi të atilla, kurse 26.7% i vlerësojnë si të pafavorshme dhe të papërshtatshme. Si të mira janë vlerësuar nga 10% e të anketuarave, ngjashëm është përqindja e atyre që i kanë vlerësuar si të kënaqshme 11.3%, respektivisht 12% nuk e dinë (Tabela 39). Si pasojë e asaj që është përmendur më lartë, pjesa më e madhe e të anketuarave – 66% janë përgjigjur se nuk janë të interesuara për hapjen e biznesit personal, kurse 20% e të anketuarave kanë thënë se nevojiten më shumë informacione për hapjen e biznesit personal dhe do të kishin marrë pjesë në aso programe që ofrojnë mundësi të atilla, ndërsa 10.7% janë deklaruar se kanë informacione të mjaftueshme (Tabela 40).



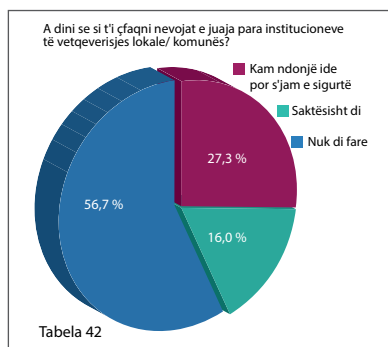


Gjithashtu, një numër i madh i të anketuarave konsideron se institucionet lokale nuk bëjnë asgjë – 53.3%, apo bëjnë shumë pak – 31.3%, që të përmirësohet pozita e grave (Tabela 43). Por, sipas 46% e të anketuarave nevojitet që aktorët lokalë (komuna, biznes sektori dhe OJQ-të) vazhdimisht të informojnë për mundësinë për

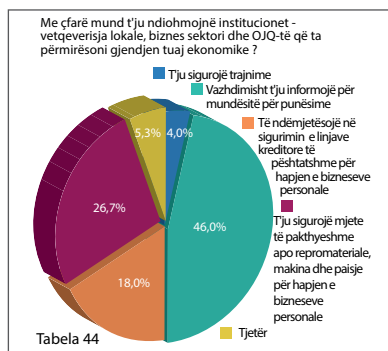


trajnimeve (Tabela 44). Këto të dhëna në masë të madhe janë konzistente me të dhënat nga diskutimet gjatë kohës së fokus grupeve, ku mungesa e kapaciteteve financiare, informimi jo i mjaftueshëm dhe nevoja për përf forcimin e kapaciteteve përmes trajnimeve u identifikuan si sfida kryesore për barazinë gjinore në komunën e Kërçovës.

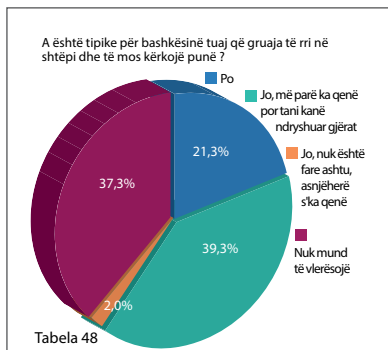
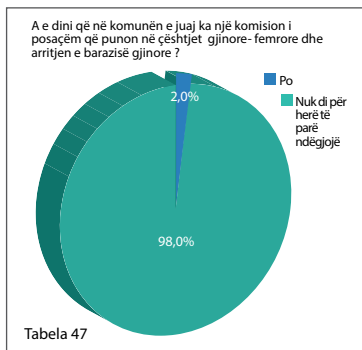
Është interesante, po ashtu, se gati të gjitha të anketuarat, 99.3% asnjëherë nuk kanë marrë pjesë në marrjen e ndonjë vendimi nga Komuna (Tabela 41), 56.7% e të anketuarave kanë thënë se nuk dinë si t'i shfaqin problemet/ nevojat e tyre në komunë, kurse 27.3% kanë ide, por se nuk janë të sigurta, derisa 16% e të anketuarave kanë thënë se dinë të bëjnë një veprim të tillë (Tabela 42).



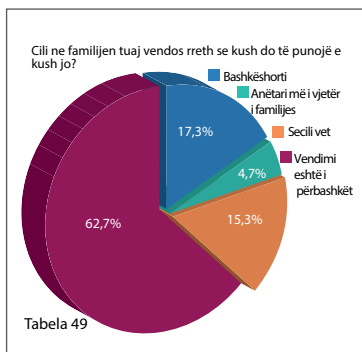
punësim, 26.7% konsiderojnë se nevojitet përkrahje financiare në formë të mjeteve të pakthyeshme, derisa 4% konsiderojnë se nevojitet siguri



Posaçërisht simptomatike janë rezultatet nga pyetja për ekzistimin e Komisionit për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në Komunë, ku një përqindje e lartë e të anketuarave - 98%, janë përgjigjur se për herë të parë dëgjojnë për një komision të këtillë (Tabela 47). Është me rëndësi edhe fakti që 39.3% e të anketuarave janë përgjigjur se, edhe pse më herët ka qenë tipike që gruaja të mbetet në shtëpi dhe të mos punojë, gjërat tani kanë ndryshuar dhe më nuk është si më parë. Pak më e ulët është përqindja



e të anketuarave – 37.3% që janë përgjigjur se është tipike që gruaja të mbetet në shtëpi, ndërsa 37.3% nuk kanë pasur vlerësim për këtë çështje (Tabela 48). Sa i përket pyetjes se kush vendos rreth asaj se kush duhet të punojë e kush jo, 62.7% e të anketuarave janë përgjigjur se është vendim i përbashkët, se vet secili vendos për vetveten janë përgjigjur 15.3% e të anketuarave, vetëm 17.3% janë përgjigjur se për këtë çështje vendos burri. Është interesant edhe fakti që 4.7% e të anketuarave kanë thënë se rreth kësaj çështje vendos anëtar i më i vjetër i familjes (Tabela 49).



PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Fokusi i hulumtimit ishte që të identifikohen problemet dhe shkaqet e papunësisë së grave në komunën e Kërçovës. Rezultatet nga hulumtimi thonë se 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 duhet të miratojë politika aktive për të avancimin e barazisë gjinore (si p.sh., buxhetimi gjinor i përgjegjshëm, një normë e veçantë për politikën e ndjeshme gjinore dhe programe dhe masa tjera që janë në favor të zgjidhjes së sfidave ekzistuese). 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 dhe palëve tjera të prekura.

Kur bëhet fjalë për gratë e papuna në Kërçovë, shumica konsiderojnë se nuk janë të barabarta me burrat në tregun e punës. Fakti se thuajse gjysma e të anketuarave janë të papuna, dhe një përqindje e tyre e madhe kurrë nuk kanë konkurruar për punë, e konfirmon faktin që përqindja e grave joaktive është relativisht e madhe.

Edhe pse një pjesë e madhe e të anketuarave konsiderojnë se gruaja nuk është vetëm për në shtëpi dhe për aktivitete shtëpiake, megjithatë përqindja është e njëjtë e atyre që e pohojnë të kundërtën. Kjo tregon se një numër i konsiderueshëm i grave nuk janë të vetëdijshme për të drejtat e tyre, se ekziston shkallë e lartë e roleve dhe marrëdhënieve patriarkale në familje dhe në shoqëri. Kujdesi për shtëpinë, për fëmijët dhe për të moshuarit dhe të pamundurit në masë të madhe bie si ngarkesë e gruas, që veçanërisht e kufizon përkushtimin dhe kohën e saj për punë jashtë shtëpisë.

Përqindja është e lartë edhe e grave që nuk disponojnë me pronën e tyre, që po aq ndikon në pavarësinë ekonomike të gruas dhe pamundësisë të zhvillojë biznes personal. Po ashtu, institucionet relevante lokale dhe palët e prekura nuk angazhohen sa duhet në krijimin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat dhe për përfshirjen aktive të grave në tregun e punës.

Prandaj, propozohen edhe rekomandimet si vijon:

- Të miratohet plan aksional i KMB dhe program për realizimin e këtij Plani, të sigurohet pjesëmarrja e përfaqësuesve të organizatave qytetare nga sfera e barazisë gjinore në Komisionin për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat dhe të definohet procedura për konsultim me organizatat qytetare për përgatitjen dhe implementimin e aktiviteteve nga Plani aksional dhe monitorim nga OJQ-të;

- Miratimi i Strategjisë së Komunës për bashkëpunim me OJQ-të, me fokus të posaçëm OJQ-të e grave;
- Vetëqeverisja lokale të sigurojë shumë më të mëdha të mjeteve për aktivitete të organizatave të sektorit civil që e nxisin sipërmarrësinë, si dhe të sigurojë mjete për implementimin e programeve dhe politikave që u dedikohen grave (duke përfshirë edhe gratë nga grupet e marginalizuara), e që janë në drejtim të fuqizimit të kapaciteteve për përgatitje për punësim, rritja e vetëdijes për 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 për avancimin e barazisë gjinore, duke krijuar mekanizma për bashkëpunim multidimensional në më shumë nivele;
- Përforcimi i kapaciteteve i sektorit civil (përmes trajnimeve, debateve, seminareve, tryezave të rrumbullakëta dhe ngjashëm) 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);
- 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;
- Realizimi i trajnimeve shtesë për OJQ-të e grave për përpilimin dhe realizimin e projekteve me tematikë të ndjeshme gjinore, fuqizimi ekonomik i grave;
- Lobimi te donatorët ndërkombëtarë 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 ndërkombëtare;
- Informim më të madh për mundësitë për punësim dhe angazhim për përfshirjen aktive të grave në tregun e punës;
- Ndikim sistematik ndaj Komisionit për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, në drejtim të përforcimit të tij dhe imazhit por edhe sa i përket krijimit, monitorimit dhe vlerësimit të ndikimit në aspektin e politikave të mos-diskriminimit në bazë të gjinisë, me çka do të sigurohej rol më aktiv i këtij Komisioni;

- Zbatimi i një sërë aktiviteteve 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 njëjti do të njihet si faktor që kontribuon në përmirësimin e pozitës së gruas në komunë dhe kontribuon për barazi gjinore më të madhe;
- Veprim më aktiv i komunës dhe shoqatave të qytetarëve për përfshirjen e grave në tregun e punës, si dhe promovimi i masave ekzistuese për punësim, si dhe promovimi i përfitimeve nga një punësim i tillë (para së gjithash pavarësia ekonomike);
- Rritja e bashkëpunimit dhe përpjekjeve të shoqatave të qytetarëve dhe palëve të prekura për vendosjen e partneriteteve social me qëllim që të mundësohet fuqizimi ekonomik i grave dhe përfshirja e tyre aktive në tregun e punës.



ИЗВЕШТАЈ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО:
„МОЖНОСТИ И БАРИЕРИ ЗА ВКЛУЧЕНОСТА НА ЖЕНИТЕ
ВО ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ ВО ОПШТИНА КИЧЕВО”

Женска граѓанска иницијатива АНТИКО

Извештај од истражувањето:

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

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

„Буковарска“ 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:

Гунер Небиу

Наслов

Извештај од истражувањето: „Можности и бариери на вклученоста на жените во пазарот на трудот во Општина Кичево“

Превод на албански јазик:

Здружение на толкувачи и преведувачи Албанци
во Македонија КОКОНА -Скопје

Превод на англиски јазик:

Даниела Брајковска

Дизајн, техничка подготовка 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(497.781)

305

RAPORT nga hulumtimi: “Mundësitë dhe pengesat e përfshirjes së grave në tregun punës në komunën e Kërçovës” / [redaktor Gjyner Nebiu; përkthim në gjuhën angleze Daniela Brajkovska]. - Shkup : Iniciativa qytetare e femrave ANTIKO, 2015. - 146 стр. : граф. прикази ; 21 см

Текст на алб., мак. и англ. јазик. - Фусноти кон текстот. - Содржи и: Можности и бариери за вклученоста на жените во пазарот на трудот во Општина Кичево ; Opportunities and barriers to the inclusion of women in the labour market in the municipality of Kichevo

ISBN 978-608-4791-00-3

а) Жени - Пазар на труд (Кичево б) Пазар на труд - Родова рамноправност - Кичево в) Вработување - Родова политика
COBISS.MK-ID 99208202

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 ДО

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 и до сите невработени жени од општините Битола и Кичево, за укажаната доверба и одвоеното време за интервјуата - 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 испражувањето.

Женска граѓанска иницијатива АНТИКО

СОДРЖИНА

БЛАГОДАРНОСТ ДО	4
ЗА ПРОЕКТОТ И ИСТРАЖУВАЊЕТО	7
МЕТОДОЛОГИЈА	8
РЕЗИМЕ НА СТУДИЈАТА	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 рамноравност и институционални механизми на локално ниво.....	10
V. Родова анализа во економската сфера во Р. Македонија.....	10
VI. Родова анализа на локално ниво - Општина Кичево	11
VII. Теренското истражувањето со невработени жени од општина Кичево	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 МАШИНИРИЈА ВО Р. МАКЕДОНИЈА	22
3.1 Сектор за еднакви можности; Одделение 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 КИЧЕВО.....	31
6.1 Вработеност во Општина Кичево	32
6.2 Комисија за еднакви можности на жените и мажите на општина Кичево	34
7.НАОДИ ОД ТЕРЕНСКОТО ИСТРАЖУВАЊЕТО СО НЕВРАБОТЕНИ ЖЕНИ ОД ОПШТИНА КИЧЕВО.....	37
ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ	42

ЗА ПРОЕКТОТ И ИСТРАЖУВАЊЕТО

Истражување 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 партиципативен 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 усогласеноста на истите со домашната легислатива, а и состојбите во однос на родовата 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 претставуваат 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 претставува 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 интересекторска соработка помеѓу институциите на локалната самоуправа и граѓанските здруженија, применување на пристапи кои одат во прилог на развивањето на социјални партнерства 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 Кичево, членови на Комисијата за еднакви можности и фокус група со претставници од граѓанските здруженија.

Целта на организирањето на фокус групите беше да ја анализираме улогата на граѓанските здруженија и нивното искуство и капацитети за реализирање на проекти и активности за родова рамноправност, со посебен фокус на економското јакнење на жените. Додека организираните фокус групи со претставници 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 теренска анкета со 150 невработени жени на возраст од 18-55 години од општината Кичево.

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 еднаквост. 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 сè уште преовладува, и е особено изразена во економската сфера.

IV. Родовата рамноравност 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 голе-

ма мера е раководено од патријархални вредности кои ги ограничуваат 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 Кичево

- Комисијата за еднакви можности на жените и мажите (КЕМ) во општина Кичево во својта работа треба да дефинира активностите кои се однесуваат на креирање планови и предлози со останатите комисии, со цел реализирање активности од меѓу-секторски карактер со посебен фокус на родови тематика. Покрај тоа, и буџетска алокација за активностите на родовата комисија, што претставува многу значајна алатка и потреба за остварувањето на активностите од нејзиниот домен.
- Во однос на подобрување на позицијата на жената во економската сфера потребни се вложување на 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 Кичево се активни мал број на 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
- Г.О имаат потреба од дополнителни обуки за јакнење на капацитети, особено на теми од родовите концепти, со цел на инкорпорирање на родовата перспектива нивните развојните документи, зголемување на напорите за остварување на влијание на локалните институции за креирање и спроведување на родово сензитивни политики, економското јакнење на жените, воспоставување на социјални партнерства и градење на капацитети за аплицирање кај меѓународни донатори..

VII. Теренското истражувањето со невработени жени од општина Кичево

- Жените сметаат дека се нерамноправни во пазарот на трудот и при вработувањето, како клучни фактори ги навеле социјалниот, куптурниот и економскиот.
- Испитаничките изјавуваат дека никогаш не учествувала донесувањето на некоја одлука од страна на општината а најголем дел од нив воопшто не знаат, или пак не се сигурни како да ги изнесат своите проблеми/потреби пред општината и институциите.
- Големо мнозинство од испитаничките смета дека локалните институции(НВО, општината и бизнис секторот) 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 Кичево.
- Поголемиот процент на жените, кои сакаат да се вработат се пријавуваат во Агенцијата за вработување. Но, многу мал е процентот на тие кои како извори на информации за вработување ја назначуваат Агенцијата или пак учествувале во обуки кој ги организираат тие. Причини за непријавување во Агенцијата е, дека немаат информации за процесот за пријавување или пак не веруваат дека ќе им најдат работа.
- Енормно е висок бројот на испитанички кои не поседуваат имот на нивно име и не располагаат со сопствени средства. Индикативно е тоа што што голем е бројот на жени кои изјавиле дека немаат ниеден вработен член –жена, во нивното семејството.
- Значителен е и процентот на испитаници кои одговориле дека за да се вработат им треба дозвола од мажот или постар член од семејството.

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 економската позиција. Степенот на нееднаквост варира. Разликите се карактеристични и зависат од нивото на развојот на општествата. 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 робуствна, 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 партиципацијата 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 партиципацијата 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 начинот 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 разликите 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 забрзал 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 жените 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 партиципацијата 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, еднакво платената работа, еднаквоста во донесувањето одлуки и прекинувањето на родово базираното насилство.¹

Ваквиот кус приказ ни оддалеку не ја отсликува целокупната меѓународна рамка која ја третира родовата рамноправност во различните сфери

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

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

Принципите 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 тука 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 “воспоставување на еднаквите можности на жените и мажите во политичка-

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

3 Службен весник на Република Македонија бр. 66/2006

та, економската, социјалната, образовната, културната, здравствената, граѓанската и било која друга област од општествениот живот” (Член 2). Притоа, дефиницијата на терминот „еднакви можности“ произлегува од Конвенцијата на Обединетите нации за елиминирање 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, образованието, 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 родово 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 вознемирување е дополнително регулиран низ посебен Закон за заштита од вознемирување 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 севкупното 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 севкупниот 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 правобранител, 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 собраниски 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 партиска 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 правобранител

Останати институционални механизми низ кои се заштитува и унапредува родовата рамноправност во Република Македонија се, Народниот правобранител кој во рамките на своите уставни и законски овластувања, меѓу другото е надлежен и да презема мерки за заштита на принципот на

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

родова рамноправност, и да постапува по поединечни претставки. Имено, народниот правобранител 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 РАМНОПРАВНОСТ 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 резулта-

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 сè уште преовладува. Притоа, таа е особено изразена во економската сфера, на пазарот на трудот. Очигледно е дека постојат потребните нормативни и институционални механизми за воспоставу-

вање, 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. Мноштво 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

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/>

социјален проблем, состојбата со високата невработеност длабоко се одрази врз понатамошните општествени текови во Република Македонија.

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 половова структура, со релативно незабележителни промени на еден подолг рок, како поради нестабилните социо-економски услови и неусогласеноста помеѓу побарувачката 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 поважните 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

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

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 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, последниот Извештај за 2014 година нагласува дека уште многу е потребно да се направи за да се обезбеди долгорочно 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 сожителите - урбаните 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

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

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 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 заработувачката”.²² Родовиот јаз во заработувачката 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 рестораните, 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 формирано комисији за еднакви можности на жените и мажите, поголем дел од општините немаат програми за еднакви можности на жените и мажите или

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

нивното постоење се сведува на формално, а помалку од половина од нив немаат било каков стратешки документ.²⁵

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 подготовка 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., економско јакнење на жени жртви на семејно насилство. 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.

25 Карајков 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%20socijalna%20inkluzija%20-%20WEB.pdf

6. РОДОВА АНАЛИЗА НА ЛОКАЛНО НИВО – ОПШТИНА КИЧЕВО

Општина Кичево е лоцирана во западниот дел на Република Македонија сместена во Кичевската Котлина која претставува природно обликувана целина, опколена од сите страни со високи планини. Центарот на Општината, и воедно нејзино седиште е градот Кичево. Општина Кичево е урбано-рурална општина со население од околу 30.138 жители, според пописот на населението од 2002, од кои машката популација претставува 50,2% од вкупното население во општината, додека пак женската популација е застапена со 49,8%. Согласно истиот попис демографската структура на општината ја сочинуваат: 53% Македонци, 30% Албанци, 8% Турци, 5% Роми и околу 4% Срби, Бошњаци, Власи и останати. На последните локални избори меѓутоа, доаѓа до значајни промени во територијалната структура на општината, имено доаѓа до реструктурирање на границите на Општина Кичево преку припојување на Општините Осломеј, Зајас, Другово и Вранештица, и со тоа до менување на демографската и етничката структура на населението во општината. Според ваквата нова распределба, општината брои околу 56 739 жители, додека структурата на населението ја сочинуваат: 54% Албанци, 35% Македонци, 5% Турци, 2% Роми и 2% Срби, Власи, Бошњаци и останати. Карактеристично за Општината е што населението живее во етнички населби, што доведува и до поделени животи помеѓу граѓаните, по етничка линија.

Регионално гледано, општина Кичево припаѓа во југозападниот регион, согласно регионалната поделба на Република Македонија на осум плански региони. Југозападниот регион има значаен учинок во националната економија. Имено, учеството на југозападниот регион во бруто-домашниот производ на Република Македонија во 2012 изнесувал 7.5%, кое заедно со учеството на југоисточниот регион од 9.2% претставуваат значителни двигатели на економскиот развој во државата. Според податоците од Државниот завод за статистика, стапката на активност на населението е близу националната стапка и изнесува 54.6, додека стапката на вработеност е под националната и изнесува 34.7. Од друга страна, стапката на невработеност е значително повисока од националната и изнесува 36.4.²⁶ Локалната економија во општина Кичево се наоѓа во пост-транзициски и приватизационен циклус и во голема мера ги следи трендовите на националната економија, во смисла на тоа што локалната економија се карактеризира со, како резултат на трансформацијата на општествениот капитал, со непрофитабилни, или ликвидирани голе-

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

ми претпријатија и индустриски капацитети, како „Копачка“, „Тане Цалески“ и други²⁷. Како резултат на тоа, основен двигател на локалната економија претставуваат микро, мали и средните претпријатија, на кои согласно податоците од регионалната стопанска комора Кичево, од вкупно 2836 деловни субјекти, им припаѓаат 2829. Покрај нив, позначајни стопански субјекти кои ја сочинуваат локалната економија се Електростопанство на Македонија - РЕК Осломеј, АД Тајмишта - Кичево и МПИ „Жито Караорман“ – Кичево.

6.1 Вработеност во Општина Кичево

Како и на национално ниво, така и во општина Кичево, невработеноста претставува еден од најсериозните проблеми со кои што се соочува општината. Според податоците на Технолошко-индустриската развојна зона Кичево, согласно март 2012, вкупниот број невработени лица во Кичево изнесувал 10524.²⁸ Од нив, 70% или 7297 лица се мажи, а 30% или 3227 лица се жени. Според официјалните резултати на вкупните невработени лица, индикативно е процентот на невработени жени односно 30%, овој податок доведува до заклучок дека културните фактори се исто така важен елемент за неактивноста на жените и нивното слабо учество во пазарот на труд, заклучок што го поврдува и самото истражување спроведено за потребите на овој проект.

Меѓутоа, со цел да се поддржат компаниите и зголемувањето на нивната конкурентност, како и да се поддржи и зајакне економскиот развој на општина Кичево, вложени се значителни напори. Во таа насока е потпишан Меморандум за соработка меѓу Регионалната комора со седиште во Кичево и Општина Кичево, со цел размена на информации и искуства меѓу двете страни, искористување на знаењата во насока на подобрување на бизнис-амбиентот, организација на бизнис-настани и учество во заеднички проекти на ЕУ-фондовите. Со Меморандумот се продлабочува соработката помеѓу регионалната комора и општината и се воспоставуваат механизми за развивање на деловната соработка, како и заедничко адресирање на клучните предизвици на општината, како невработеноста и економскиот развој. Во согласност со Меморандумот, формиран е и економски совет на општината, како советодавно тело од областа на локалниот економски развој на општината. Покрај тоа, воспоставена е и директна соработка со Центарот за развој на Југозападен плански регион како организација која е задолжена од општините во планскиот регион за реализација на развојните цели.

Понатамошниот развој на локалното стопанство бара поддршка на нови инвестиции како во однос на обнова и реконструкција така и во функција на отпочнување на нови бизниси. Постојат бројни сектори со одлични можности за инвестирање, како земјоделството и прехранбената индустрија, текстил и кожа, метали и метални производи, енергетскиот сектор, туризам, итн. Во таа смисла, во општина Кичево функционира Технолошко – индустриската развојна зона со сопствени производни капацитети, а функционира и првата странска инвестиција, американската фирма Кеи Сефти Систем која, веќе започнува со пробно производство. Меѓу другото, функционираат и уште две локални индустриски зони едната е ИВАЊИДОЛ 2 во Кичево, каде веќе се изградени неколку објекти од локални домашни инвеститори, додека другата е КАШЕЉЦА во с.Карбуница.

Општина Кичево, преку Одделението за локален економски развој, согласно своите задолженија и надлежности произлезени од процесот на децентрализација, а во насока на унапредување на економската клима, зајакнување на економскиот развој и намалување на невработеноста има изработено Предлог-Програма за поддршка на локалниот економски развој на општина Кичево за 2015 година, за чија реализација се предвидени 7.500.000 денари, од буџетот на општината. Предлог-Програмата предвидува низа активности во областа на операционализација на стратегија за одржлив развој на општината, финансирање на локални микропроекти за локалниот економски развој согласно стратегијата за развој, поддршка на НВО и слично, создавање на конкурентна економија во приватниот сектор, поддршка на развојот на МСП и претприемништвото, создавање на рамка за правилно искористување на природните ресурси, како и обезбедување средства за учество на општина Кичево во имплементација на меѓународни проекти.²⁹ Оттука, очигледно е дека програмата предвидува низа активни мерки за унапредување на економскиот развој на општината, меѓутоа мора да се напомене дека до моментот кога е спроведувано ова истражување, Предлог-Програмата сеуште не е усвоена, а дополнително нема прецизирано активности со родова сензитивна проблематика, а најмалку економско јакнење на жените што претставува значајна пречка во остварувањето на активностите од нејзиниот домен.

29 Предлог-Програма за поддршка на локалниот економски развој на општина Кичево за 2015 година

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

Во однос на вметнување на принципите на родова рамноправност и еднакви можности на жените и мажите во општина Кичево, се забележува дека потребни се сериозни напори за нивно остварување и унапредување. Во таа смисла, од вкупниот број на вработени во општината – 186, околу 30% се жени, а пак во Советот на општината од 23 советници, 8 се жени. Во рамките на Советот на општината функционираат 14 постојани комисии, а уште од 2001 е формирана Комисија за еднакви можности на жените и мажите, а од 2003 избран е Координатор за еднакви можности на жените и мажите. Комисијата за еднакви можности на жените и мажите брои 7 (седум) членови, кои се истовремено и членови на Советот. Согласно Член 41 од Статутот на општина Кичево „Комисијата за еднакви можности на жените и мажите врши промовирање и штитење на еднаквоста меѓу половите во уживањето на човековите права во сите општествени нивоа, вградување на половата димензија во процесот на нормирањето и институционализирањето на општествените процеси и односи, елиминирање на секаков облик дискриминација на жената, поголема застапеност на жената во локалната самоуправа и еднакво учество на жените и мажите во сите области на приватниот и јавниот живот“³⁰.

Во согласност со Законот за еднакви можности на жените и мажите, градоначалникот на општина Кичево 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.

На фокус групата спроведена со претставници од општинската администрација, Советот на општината, Одделението за локален економски развој и Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, меѓутоа беше истакнато дека Комисијата од последните локални избори во 2013 година досега, само два пати има одржано состанок. Покрај тоа, беше истакнато и дека новиот состав на Комисијата нема изработено акционен план за работа, и дека сеуште воопшто не е дискутирано на таа тема. Беше истакнато и дека општина Кичево нема посебен фонд за

жени, кој согласно акциониот план од претходниот мандат бил планиран, но не и воспоставен, а и не биле дефинирани активностите на кои би се однесувал таквиот фонд. Исто така, согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите, Комисијата треба еднаш годишно да поднесува Извештај за работата до Министерството за труд и социјална политика, но досега ваков Извештај не е изработен и поднесен од страна на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во општина Кичево. Нагласено беше и дека во општината не постои меѓу-секторска соработка за креирање планови и предлози со останатите комисији, со цел реализирање активности од меѓу-секторски карактер. Конечно, на фокус групата беше истакнато дека ниту Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, ниту општината имаат соработувано со граѓанскиот сектор на тема економско јакнење на жените, и пошироко на зајакнување на родовата рамноправност во општина Кичево, и дека значителни напори се потребни за вистинско делување на Комисијата во правец на обезбедување еднакви можности на жените и мажите во општината. Покрај тоа, во општина Кичево нема буџетска алокација за активностите на родовата комисија, што претставува значајна пречка во остварувањето на активностите од нејзиниот домен. Оттука, се забележува дека во општина Кичево прашањето за родова рамноправност не е високо на политичката агенда во општината и дека потребна е сериозна политичка волја за отстапување од актуелните дневно-политички случувања и активно залагање за подобрување на позицијата на жената во економскиот живот на општина Кичево.

Клучни актери, а во голема мера и носители на активностите, во областа на унапредувањето на родовата рамноправност и економското јакнење на жената во општина Кичево претставуваат организациите од граѓанскиот сектор. Сепак, на територијата на општина Кичево постои мал број на граѓански организации со специфичен фокус на родови прашања и родовата рамноправност. На фокус групата која што 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 поголемиот дел од организациите истакнаа дека имаат имплементирано во минатото, проекти од областа на родовата тематика. Беше изразена и подготвеност и заинтересираност да се вклучат во било каква активност која се однесува на унапредување на позицијата на жената или заедничка активност со општината во насока на зајакнување на родовата рамноправност на локално ниво како и на повици за социјално претприемиштво и за социјални услуги.

Исто така беше нагласено дека дел од граѓанските организации работеле на проекти поврзани со семејно насилство врз жената и децата, како и на реализирање на проекти во вид на спроведување курсеви по Англиски јазик за жени, (заеднички проекти на неколку организации), како и проекти за еманципација на жените, особено жените од немнозинските заедници. Дел од ромските граѓански организации, кои на почетокот биле регистрирани како женски организации, во континуитет реализираат проекти за подобрување на позицијата и заштита на жените Ромки, во економската, политичката, семејната, здравствената и пошироката општествена сфера. Беше истакнато и дека најголем дел од проектите биле реализирани во соработка со меѓународни донатори, а од домашните беа издвоени соработката со МЦМС, Црвен Крст, и Фондацијата Отворено Општество.

Она што меѓутоа исто така беше нагласено, и за што сите беа согласни дека постојат сериозни предизвици во работата на граѓанските организации, првенствено од финансиско-материјална, но и од човечка природа, што пак влијае врз обемот и квалитетот на понудените и остварените активности. Најголем проблем кој беше посочен од страна на сите организации е изнаоѓањето на донации, и пристапот до различните фондови за финансирање, и домашни и меѓународни. Организациите редовно аплицираат за различните можности, но ретко нивните апликации се избрани за финансирање. Следствено, беше посочено дека се потребни обуки за зајкнување на капацитетите на граѓанските организации, во смисла на обуки за припремање и реализација на проектни апликации, а особено на проекти со родова тематика. Како резултат на ваквите предизвици, дел од граѓанските организации кои што биле активни во минатото и реализирале проекти од различни области, меѓу кои и проекти со родова тематика, престанале да бидат активни, иако официјално можеби се сеуште регистрирани. Голем дел од организациите исто така не поседува сопствен простор, односно канцеларија.

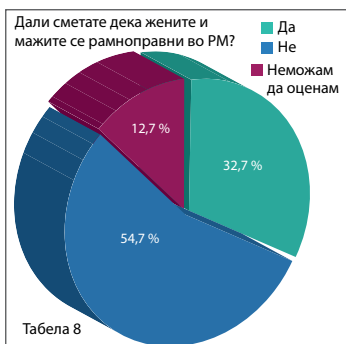
Беше особено нагласено и дека во последно време граѓанските организации не се консултирани од страна на општината во реализацијата на различни активности, иако во минатото постојат примери на ваква соработка помеѓу граѓанските организации и општината во реализирање активности, како на пример при основањето на Совет за млади во рамките на општината. Исто така, беше посочено и дека општина Кичево има потпишано Меморандум за разбирање Синдикатот на жени при УНАСМ, Комисијата за општествени дејности и соработка со НВО при локалната самоуправа на општина Кичево и дел од граѓанскиот сектор, со цел заедничко реализирање на едукативни активности во унапредување и промовирање на жената во општествениот и социјално-културниот живот. Сепак беше нагласено дека ваквите примери се ретки и дека организациите не се по-

викувани од страна на општината за остварување на некоја заедничка активност. Поради тоа, граѓанските организации се приморани да го насочат целото свое внимание кон други донатор, како извор за финансирање на предвидените активности. Посочено беше и дека ниту една организација нема реализирано проект и нема работено во областа на економско јакнење на жените и пошироко зајакнување на позицијата на жената на пазарот на трудот на локално ниво. Како конечен заклучок од фокус групата со претставниците од граѓанскиот сектор беше заклучено дека во општината постои доста ниска свест за родовата рамноправност, и дека се потребни сериозни напори за подигнување на свеста за рамноправноста на мажите и жените.

7. НАОДИ ОД ТЕРЕНСКОТО ИСТРАЖУВАЊЕТО СО НЕВРАБОТЕНИ ЖЕНИ ОД ОПШТИНА КИЧЕВО

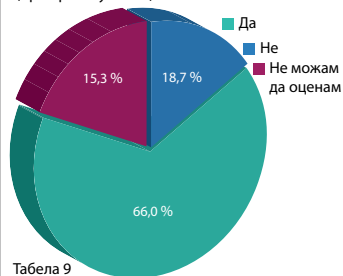
Основната цел на истражувањето беше да се идентификуваат проблемите и причините за невработеноста на жените во општина Кичево, како би се идентификувале мерки и препораки за економско јакнење на жените во општината, а со кои би се унапредила родовата рамноправност на пазарот на трудот. Наодите од истражувањето 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 прибирани податоци преку теренско истражување, во форма на анкета, со 150 невработени жени од општина Кичево, на возраст од 18-55 години, а исто така беа организирани и две фокус групи со претставници од општинската администрација, и од невладиниот сектор. Истражувањето беше спроведено од Институтот за Истражување на Политики и Добро Владеење.



Според резултатите од истражувањето, повеќе од половина од испитаничките сметаат дека мажите и жените во Република Македонија не се рамноправни 54.7%, само 32,7 % се рамноправни, додека пак 12,6% од испитаниците одгово-

Дали сметате дека жените и мажите се рамноправни на пазарот на трудот (при вработување)?



Табела 9

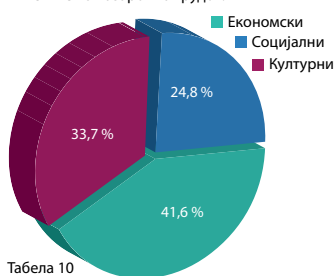
тите 15,3% одговориле не можам да оценам (Табела 9).

Како клучни фактори за нерамноправноста на мажите и жените на пазарот на трудот кај оние жени кои на предходното прашање одговориле со НЕ идентификувани се социјалните фактори – 24,8 %, веднаш по нив се културните фактори – 41,6%, а на

риле не можам да оценам (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 66.0% одговориле дека не се рамноправни, додека 18.7 % одговориле дека се, останатите

Доколку одговорот е НЕ, кои се клучните фактори за нерамноправноста меѓу мажите и жените на пазарот на трудот?



Табела 10

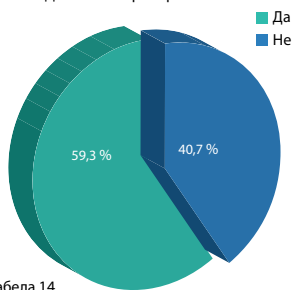
трето место се економските фактори – 33,7% проценти (Табела 10).

Интересни се резултатите на прашањето дали барате работа, голем дел од испитаничките, не барат работа односно 59.3

% не барат работа, додека 40.7 % активно бараат испитаници кои што одговори

дека барат работа, 60.0 % бараат работа подолго веќе 2 години (Табела 15). Поголемиот процент од испитаничките 85.9% кои што барат работа, се пријавени

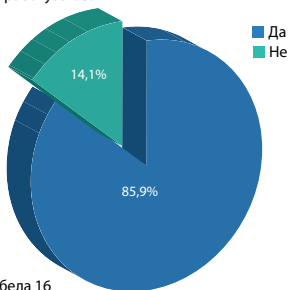
Дали сега барате работа?



Табела 14

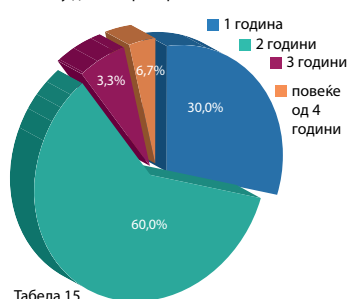
работа (Табела 14), а д о н и е

Дали сте пријавени во Агенцијата за вработување?



Табела 16

Колку долго барате работа?



Табела 15

во Агенцијата за вработување (Табела 16).

Карактеристично висок е процентот на испитанички, 85.3% кои никогаш не учествувале на обуки организирани од страна на Агенцијата за вработување или од други институции (Табела 19). Интересно е и тоа што, над половина, 54.0% од испитаничките никогаш немаат конкурирано за



некоја работа (Табела 20).

Доминантен процент од испитаничките преферираат државен сектор 76.5 %, во било кој сектор – 18.8%, а карактеристично низок процент има за приватниот сектор 1.2% и 2.4% (Табела 26). За најголемиот дел од испитаничките – 69.9 % не им е потребна дозвола од мажот за вработување, но сепак значително е процентот на испитаниците кои што одговриле

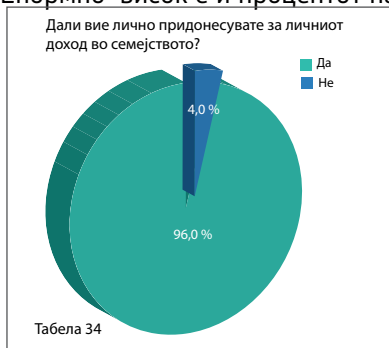


дека им треба дозвола за вработување 30,1 % (Табела 27).

На прашањето дали тие лично придонесуваат за личниот доход во семејството, исклучително високи 96.0% од испитаничките одговориле дека не придонесуваат (Табела 34), а директно конзистентно со ова, дури 93.3% од испитаничките одговориле дека не располагаат со сопствени

средства (Табела 35), што е во голема мера индикативно.

Енормно висок е и процентот на испитанички кои не поседуваат личен



имот, 99.3 (Табела 37), и кои живеат на имот кој е во сопственост на друго име (татко, брат, свекор, друг), 61.3%, или на имот во сопственост на мажот, 32.7%, а само 3.3 % живеат во заеднички имот (Табела 38).



Во од-



нос на интересот и поддршката на општината за креирање на можности за развој на мали бизниси и женско претприемништво, нз 40.0 % воопшто не се запознаени со постоењето





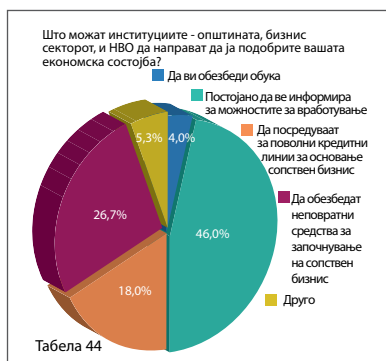
на такви можности, а 26.7 % ги оценуваат како лоши и недоволни. Како добри се оценети од 10.0%, од испитаничките, сличен е процентот на оние кои ја оценуваат задоволително 11.3 % однос 12% не знат (Табела 39).



Конзистентно на претходното, поголемиот дел од испитаничките – 66.0% одговориле дека не се заинтересирани за отворање на сопствен бизнис, а пак дека им се потребни повеќе информации за отворање сопствен бизнис, и активно би учествувале во програми кои нудат такви можности, 20.0% само 10.7% сметаат дека имат доволно информации (Табела 40).

Интересно е исто така, што речиси сите испитанички, 99.3% немаат никогаш учествувано во донесувањето на некоја одлука од страна на општината

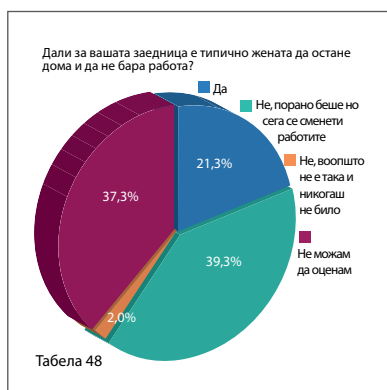
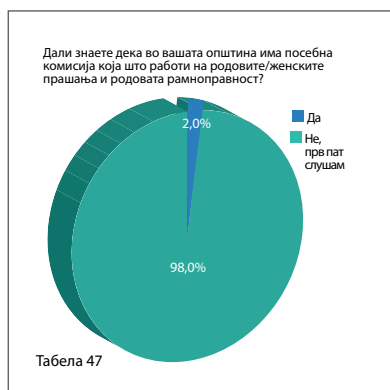
(Табела 41), 56.7 % воопшто не знаат ниту како да ги изнесат своите проблеми/потребни пред општината, 27.3% имаат некоја идеја, но не се сигурни, додека само 16% од испитаничките знаат (Табела 42).



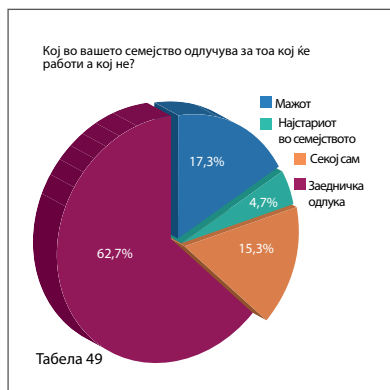
Исто така, големо мнозинство од испитаничките смета дека локалните институции ништо не прават 53.3%, или прават многу малку 31.3%, за да се подобри положбата на жените (Табела 43). Притоа, според 46% од испитаничките потребно е локалните чинители (општината, бизнис секто-

рот, и НВО) постојано да информираат за можностите за вработување, 26,7% сметаат дека е потребна финансиска поддршка во форма на неповратни средства, додека 4% сметаат дека е потребно обезбедување на обуки (Табела 44). 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 Кичево

Особено симптоматични се резултатите од прашањето за постоењето



на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во општината, на кое што високи 98% од испитаничките одговориле дека првпат слушаат за таква комисија (Табела 47).



Значајно е и тоа што, 39,3% од испитаничките 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, 37,3% кои пак одговориле дека е типично за жената да остане дома, 37,3% не можеле да оценат (Табела 48). Во однос пак на прашањето за тоа кој одлучува за тоа кој ќе работи, а кој не, 62,7% од испитаничките одговориле дека

е заедничка одлука, дека секој сам одлучува, 15,3%, додека само 17,3% одговориле дека за тоа одлучува мажот, интересен е фактот што 4,7% од испитаниците одговориле дека одлучува најстариот во семејството. (Табела 49).

ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

Фокусот на истражувањето беше да се идентификуваат проблемите и причините за невработеноста на жените во општина Кичево. Резултатите од истражувањето укажуваат на тоа дека општината ги исполнува обврските 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 треба да донесува активни политики за унапредување на родовата рамноправност (на пример, родово одговорно буџетирање, односно посебна ставка за родово сензитивни политики и програми и низа други мерки кои се во прилог на решавањето на постоечките предизвици). 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 зголемувањето на со соработката со граѓанскиот сектор и другите засегнати страни

Кога станува збор за невработените жени во Кичево, мнозинството од нив сметаат дека не се рамноправни со мажите на пазарот на трудот. Фактот дека половина од испитаничките – се невработени, а висок процент од нив никогаш не конкурирале за работа, посочува на тоа дека процентот на неактивност на пазарот на трудот меѓу жените е доста висок. Иако добар дел од испитаничките сметаат дека местото на жената не е само во домот и домашните активности, сепак скоро ист е процент на тие кои тврдат спротивното. Ова укажува на фактот дека значителен број жените не се свесни за своите права и дека постои висок степен на патриорхални односи и улоги во семејствата и општеството. Грижата за домот, децата и старите и изнемоштени лица, во најголем дел паѓа како товар врз жената што особено го ограничува нејзиното време и посветеност за работа надвор од домот. Екстремно е висок процентот на жени кои не располагаат со сопствен имот која исто така влијае на економската зависност на жената и неможноста да развие сопствен бизнис. Исто така, релевантните локални институции и засегнати страни недоволно се ангажираат за надминувањето на предизвиците кои се јавуваат како бариери во процесот на соодавање на еднакви можности за мажите и жените а и за развојот на овозможувачка околина за активно вклучување на жените во пазарот на трудот. Поради тоа се предлагаат следните препораки:

- Да се донесе акциски план на КЕМ и програма за реализирање на акцискиот план, да обезбеди вклучување на претставници на граѓанските организации од областа на родово рамноправност, во Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, и дефинирање процедури за консултација на граѓанските организации за подготовка и имплементацијата на активностите од Акциони-

от план и мониторинг од страна на НВО-а

- Донесување на стратегија на општината за соработка со НВО, со посебен фокус на женски НВО-и
- 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 родовите прашања, лобирање, промовирање и активно залагање за принципите на родово 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);
- Поинтензивно залагање на граѓанските организации и ЕЛС за придонес кон искоренување на патријархалните норми и бариери кои го отежнуваат процесот на вработување и активно вклучување на жената на пазарот на трудот.
- Спроведување на дополнителни обуки за женски НВО-и 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;
- Системско делување врз Комисијата за еднакви можности на

жените и мажите, во насока на нејзино јакнење и видливост, а и по однос на креирање, следење и проценка на влијанието на политиките на недискриминација врз база на пол/род, 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;
- Активно делување на општината и граѓанските здруженија за вклучување на жените на пазарот на труд, како и промовирање на постоечките мерки за вработување, како и бенефициите од таквото вработување (економска независност пред се)
- Зголемување на соработката и напорите помеѓу здруженијата на граѓани и засегнатите страни за воспоставување на социјални партнерства со цел да се создаде овозможувачка околина за економско зајакнување на жени и нивно активно вклучување во пазарот на трудот.



REPORT ON THE RESEARCH:
**"OPPORTUNITIES AND BARRIERS TO THE INCLUSION
OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET IN THE
MUNICIPALITY OF KICHEVO"**

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 Kicevo"

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 Kicevo"

Translation in Albanian:

Association of interpreters and translators Albanians
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(497.781)

305

REPORT nga hulumtimi: "Mundësitë dhe pengesat e përfshirjes së grave në tregun punës në komunën e Kërçovës" / [redaktor Gjuner Nebiu; përkthim në gjuhën angleze Daniela Brajkovska]. - Shkup : Iniciativa qytetare e femrave ANTIKO, 2015. - 146 стр. : граф. прикази ; 21 см

Текст на алб., мак. и англ. јазик. - Фусноти кон текстот. - Содржи и: Можности и бариери за вклученоста на жените во пазарот на трудот во Општина Кичево ; Opportunities and barriers to the inclusion of women in the labour market in the municipality of Kichevo

ISBN 978-608-4791-00-3

а) Жени - Пазар на труд - Кичево б) Пазар на труд - Родова рамноправност - Кичево в) Вработување - Родова политика

COBISS.MK-ID 99208202

LIST OF ABBREVIATIONS

EARM	Employment Agency of the Republic of Macedonia
АПРМ	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 Kicevo	11
VII. Field Research Covering Unemployed Women in the Municipality of Kicevo	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	21
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	23
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 KICEVO	30
6.1 Employment at the Municipality of Kicevo	31
6.2 Commissions for Equal Opportunities for Women and Men in the Municipality of Kicevo	33
7. FINDINGS OF THE FIELD RESEARCH COVERING UNEMPLOYED WOMEN IN THE MUNICIPALITY OF KICEVO	36
CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS	42

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 Kicevo 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 Kicevo.

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 Kicevo

- The Commission for Equal Opportunities for Women and Men (CEO) at the Municipality of Kicevo needs to undertake activities for the design of plans and proposals in cooperation with other commissions, with a view to implementing inter-sector activities focused on gender related issues. Furthermore, budget allocations are needed for the activities of the Commission, which would be an important asset in the pursuance of activities within the Commission's competences.
- 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, and it does not have any specific action plan for the economic empowerment of women.
- In the Municipality of Kicevo there are a small number of civil society organizations working on promotion of gender equality and of human and economic rights, and those that do work on these issues face the problem of having limited material and human resource capacities.
- Civil society organizations need additional trainings for capacity strengthening, especially on gender related issues, in order that they are able to incorporate the gender perspective in their development documents, then to enhance efforts to influence local institutions in the design and implementation of gender sensitive policies, then for economic empowerment of women and for establishment of social partnerships and building capacities for applying for funds with international donors.

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

- Women consider that they are unequal in the labour market and in employment, citing social, cultural and economic factors as the key contributing factors in this respect.
-

- Respondents underline that they have never participated in the adoption of a decision by the Municipality, and most of them do not know or are not certain about the procedure of presenting their problems/needs before the Municipality and institutions.
 - Large majority of respondents consider that local institutions (non-governmental organizations, the municipality and the business sector) do nothing or do very little to improve the situation of women and a significant percentage of respondents do not know that in Kicevo there is a Commission for Equal Opportunities for Women and Men.
 - The larger percentage of women who want to be employed register themselves with the Employment Agency. However, very small percentage of respondents state that their major source of employment information is the Employment Agency, and equally small percentage of respondents have participated in any trainings organized by the Employment Agency. Respondents who have not registered with the Employment Agency say that they do not have any information about the process of registering themselves with the Agency or say that they do not believe that they will find a job through the Agency.
 - The overwhelming majority of respondents do not possess any property in their own name or do not have any income of their own. It is indicative that three quarters of women say that no female members of their families are employed.
 - There is a significant percentage of respondents who state that in order to be employed they need permission from their husbands or from an older family member.
-

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 utmost 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 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.

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

11 Ibid, p. 36.

12 Ibid, p. 39.

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 Demographic 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.

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.

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 legislation 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

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

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 is a record low rate, yet still exceptionally 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

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.

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.

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

18 Ibid, p. 69.

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 од руралните средини), Skopje, 2012, p. 20.

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.

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

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 (Подова 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.

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

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 (ASERM), 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.

25 Karajkov Risto and others Index of social inclusion at the local level (Каражков 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

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

The Municipality of Kicevo is located in the western part of the Republic of Macedonia, in the Kicevo Valley, which is a naturally separated setting surrounded on all sides by high mountains. The centre and capital of the Municipality is the city of Kicevo. The Municipality of Kicevo has urban and rural settlements with about 30,138 inhabitants in total, according to the 2002 Population Census. 50.2% of the total population in the Municipality are male inhabitants, while the female population makes 49.8%. According to the 2002 Census the demographic, i.e. ethnic structure of the Municipality population is as follows: 53% Macedonians, 30% Albanians, 8% Turks, 5% Roma and about 4% Serbs, Bosniaks, Vlachs and others. However, at the last local elections significant changes were made in the territorial structure of the Municipality. Thus, the borders of the Municipality of Kicevo were changed by adding the Municipalities of Oslomej, Zajas, Drugovo and Vranestica to the Municipality of Kicevo. This resulted in significant changes in the demographic and ethnic structure of the population in the Municipality. After the addition of the above mentioned municipalities, the Municipality of Kicevo now has 56,739 inhabitants, while the ethnic structure is as follows: 54% Albanians, 35% Macedonians, 5% Turks, 2% Roma and 2% each Serbs, Vlachs, Bosniaks and others. A characteristic feature of the Municipality is that the population lives in ethnically separated settlements, which divides them along the ethnic lines.

The Municipality of Kicevo is part of the south-western region of the country, according to the regional division of the Republic of Macedonia into eight planning regions. The south-western region has an important share in the national economy. Thus, the share of the south-western region in the GDP of the Republic of Macedonia in 2012 was 7.5%, which together with the 9.2% share of the south-eastern region, is an important driving force of the economic development in the country. According to data of the State Statistical Office the rate of the activity of the population is close to the national level activity rate, standing at 54.6%, while the employment rate is below the national employment rate and stands at 34.7%. On the other hand, the unemployment rate is significantly higher than the national unemployment rate, standing at 36.4%.²⁶ The local economy in Kicevo is in a post-transition and privatization cycle and to a great extent follows the trends of the national economy. Hence, as a result of the transformation of the state owned capital, the local economy is featured with non-profitable

26 1 State Statistical Office – Regions in the Republic of Macedonia (Регионите во Република Македонија), Skopje, 2015, p.34.

or liquidated large companies and industrial capacities such as "Kopacka", "Tane Caleski" and others.²⁷ Consequently, the main driving force of the local economy are micro, small and medium-sized enterprises, the number of which according to data of the regional Kicevo Chamber of Commerce is 2,829, out of the total number of 2,836 companies. Other major companies making part of the local Kicevo economy are the Mining and Energy Company Oslomej, the Tajmista Mines, and the Grain Milling Company Zito Karaorman- Kicevo.

6.1 Employment at the Municipality of Kicevo

Similarly as at the national level, i.e. in the Republic of Macedonia, one of the most serious problems that the Municipality of Kicevo faces is unemployment. According to data of the Kicevo Technological -Industrial Development Zone, March 2012, inclusive, the total number of unemployed persons in Kicevo was 10,524.²⁸ Out of the total number of unemployed persons, 70% or 7,297 persons are men, and 30% or 3,227 unemployed persons are women. In the context of official unemployment data, the fact that 30% of the unemployed are women is very indicative and leads to the conclusion that cultural factors also significantly contribute to the inactivity of women and to their low participation in the labour market, a conclusion confirmed by the research conducted under this Project.

However, significant efforts have been made in order to provide support for companies, then to increase their competitiveness and in order to support and enhance the economic development of the Municipality of Kicevo. Thus, a Memorandum of Cooperation has been signed between the Regional Chamber of Commerce, seated in Kicevo and the Municipality of Kicevo for exchange of information and experiences, and for utilization of available knowledge to improve the business climate, then to organize business events and to compete for participation in joint projects financed with EU funds. The Memorandum deepens the cooperation between the Regional Chamber of Commerce and the Municipality and establishes mechanisms for development of the business cooperation and for pursuance of joint activities to address key challenges in the Municipality, such as unemployment and economic development. In pursuance with the Memorandum, an Economic Municipal Council has been established, as an advisory body assisting the local economic development of the Municipality.

27 Multimedia Centre for Performing Arts , 2012-2016 Strategy for Cultural Development of the Municipality of Kicevo (Стратегија за културен развој на општина Кичево 2012-2016), Skopje 2012, p. 11.

28 For more see: <http://kicevo.mk/tir-zona-kicevo/>

In addition, direct cooperation has been established with the Centre for Development of the Southwest Planning Region, an organization in charge of implementing development goals for municipalities in this planning region.

The further development of the local economy requires support for new investments, both in the rehabilitation and reconstruction activities and for opening new businesses. There are a number of sectors offering excellent investment possibilities, such as agriculture and the food industry, the textile and leather processing industry, the metal and metal processing industry, the energy sector, tourism, etc. In the Municipality of Kicevo there is a Technological- industrial development zone with its own production capacities, in which the first foreign investment was made by the US Company Key Safety Systems, which has commenced the trial period production. There are also two local industrial zones: IVANJIDOL 2, in Kicevo, where several local domestic investors have opened their facilities and the other zone is KASHEJCA, in the village of Karbunica.

In pursuance with its competences and tasks defined following the decentralization process, the Unit for local economic development at the Municipality of Kicevo has developed the 2015 Draft Program for support of the local economic development in Kicevo, with a view to improving the business climate, strengthening the economic development and reducing the unemployment rate. The Municipality Budget allocates MKD 7,500,000 for the implementation of this Program. The Draft Program envisages a series of activities for operationalization of the Strategy for sustainable development of the Municipality, then for financing local micro-projects for local economic development in following with the development strategy, for support to NGO's, for facilitating development of competitive economy in the private sector, for support to the development of micro and small-medium sized enterprises and entrepreneurship, for the establishment of a framework for proper use of natural resources and for provision of funds for participation of the Municipality of Kicevo in implementation of international projects.²⁹ Evidently, the Program envisages a series of active measures for the advancement of the economic development of the Municipality. However, it has to be underlined that in the period of this research the draft Program was still not adopted, and there were no precisely defined activities on gender sensitive issues, nor there were any activities defined for economic empowerment of women, which is an important obstacle to pursuing any measures within the scope of the Program.

29 2015 Draft Program for support of the local economic development of the Municipality of Kicevo.

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

In the context of mainstreaming gender equality and equal opportunities for women and men in Kicevo, it can be noticed that serious efforts are required to this end. Thus, out of the total number of 186 employees in the Municipal administration, 30% are women, while out of 32 municipal councillors 8 are women. The Municipal Council has 14 permanent commissions, while the Commission for Equal Opportunities for Women and Men was established in 2001 and the Coordinator for Equal Opportunities for Women and Men was appointed in 2003. The Commission for Equal Opportunities for Women and Men has 7 members, who at the same time are also Councillors. According to Article 41 of the Statute of the Municipality of Kicevo "The Commission for Equal Opportunities for Women and Men shall promote and protect gender equality in the enjoyment of human rights at all social levels, and shall work for gender mainstreaming in the process of adopting norms and in the process of institutionalization of social processes and relations, and shall work to eliminate any form discrimination against women, to increase the representation of women in the local self-government, working as well for equal participation of women and men in all areas of public and private life."³⁰

In accordance with the Law on Equal Opportunities for Women and Men, the Mayor of the Municipality of Kicevo 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.

At meetings with the focus group consisting of representatives of the municipal administration, the Council of the Municipality, the Unit for Local Economic Development and the Commission for Equal Opportunities for Women and Men it was underlined that as of the last local elections in 2013 until presently the Commission held only two meetings. In addition, it was underlined that the new composition of the Commission had not prepared an action plan for its work and that in fact that topic had not been discussed at all. It was furthermore emphasized that the Municipality of Kicevo did not have a separate fund for women, which was planned, but not established under

30 Statute of the Municipality of Kicevo.

the Action Plan adopted by the previous composition of the Commission. In addition, no activities to this end were defined. In accordance with the Law on Equal Opportunities for Women and Men, the Commission is to submit once a year a report to the Ministry of Labour and Social Policy, but the Commission for Equal Opportunities for Women and Men in the Municipality of Kicevo, thus far has not prepared and consequently has not submitted such a Report. It was underscored that there was no inter-sector cooperation in the Municipality in designing plans and proposals in cooperation with other commissions for purposes of undertaking inter-sector measures. Finally, at the meeting of this focus group it was underlined that neither the Commission for Equal Opportunities for Women and Men, nor the Municipality had cooperated with the civil sector on the topic of economic empowerment of women and wider on the issue of strengthening gender equality in the Municipality of Kicevo. It was also stated that significant efforts were needed in order that the Commission start working on ensuring equal opportunities for women and men in the Municipality. Furthermore, the Municipality of Kicevo does not allocate funds under its budget for activities of the gender equality Commission, which is an important obstacle for the fulfilment of the tasks of the Commission. Hence, it can be stated that the Municipality of Kicevo does not place gender equality high on the political agenda in the Municipality and that serious political will is necessary in order that the attention is turned from every day politics to committed activities for improvement of the position of women in the economic life of the Municipality of Kicevo.

The key actors and main implementing organizations as regards activities for promotion of gender equality and for economic empowerment of women in the Municipality of Kicevo are civil sector organizations. However, on the territory of the Municipality of Kicevo, there are a small number of civil society organizations, which are specifically focused on gender issues and gender equality. At meetings with the focus group composed of representatives of citizens' associations and civil society organizations it was underlined that the civil sector was actively committed to promoting gender equality at the local level and that it had strong will to cooperate with key stakeholders in this area, while representatives of the majority of organizations stated that in the past they had implemented projects on gender equality related issues. Representatives of civil society organizations also underlined that there were indeed interested and prepared to participate in any activities for the improvement of the position of women or in joint activities with the Municipality with a view to advancing gender equality at the local level and with a view to responding to calls for social entrepreneurship and for provision of social services.

It was furthermore underlined that some civil society organizations had

worked on projects relating to domestic violence against women and against children, then projects such as English language courses for women (a joint project implemented by several organizations), and projects for emancipation of women, especially women belonging to non-majority communities. Some of the Roma civil society organizations, which were initially registered as women's organizations, continually implemented projects for improvement of the position and for protection of Roma women, in the economic, political, family, health care areas and wider in society. It was emphasized that most of the projects were implemented in cooperation with international donors, while as regards cooperation with domestic organizations the following were mentioned – MCIC, the Red Cross, and the Open Society Foundation.

However, everybody agreed that there were serious challenges for the work of civil society organizations, primarily of financial and material character, but also problems with human resources, which had a negative impact on the scale and quality of offered and implemented activities. The major problem that almost all representatives of civil society organizations pointed out was finding donations and access to various funds for financing, both from domestic and international sources. Organizations regularly apply for funds, but their applications are rarely selected for financing. Consequently, it was pointed out that trainings were required for strengthening the capacities of civil society organizations on issues relating to preparation and submitting project applications, especially for gender related projects. As a consequence of such challenges, some of the civil society organizations, which had been active in the past and pursued projects in various areas, among which gender related projects, had stopped their activities, although officially they are still registered as NGOs'. Large number of organizations also do not have their premises, i.e. office space.

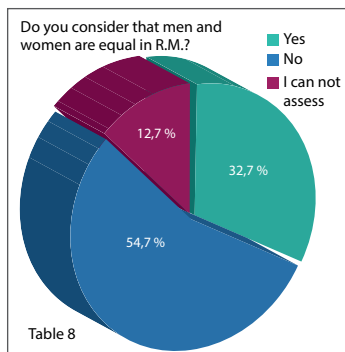
It was underscored that as of lately civil society organizations had not been consulted by the Municipality as regards pursuance of various activities, although in the past there were a large number of examples of such cooperation between civil society organizations and the Municipality on implementation of various activities, such as activities for the establishment of the Council for the Youth at the Municipality. It was furthermore underlined that the Municipality of Kicevo signed a Memorandum of Understanding with the Women's Trade Union at the Association of Independent Trade Unions of Macedonia, the Commission for social activities and for cooperation with NGOs' at the local self-government of the Municipality of Kicevo and part of the civil sector, for purposes of joint implementation of educational activities for the advancement and promotion of women in the social and cultural life. However, it was underlined that such examples were rare and that NGO's were not invited by the Municipality to participate in the implementation of any joint activities. Therefore civil society organizations

are forced to focus their entire attention and activities on finding other donors, in order to finance their envisaged activities. It was pointed out that no organization had implemented a project nor had it worked in the area of economic empowerment of women and for wider scope strengthening of the position of women in the labour market at the local level. The final conclusion presented at the meeting with this focus group composed of representatives of the civil society sector was that in the Municipality there was low awareness about gender equality and that serious efforts would be needed to raise the awareness about equality of women and men.

7. FINDINGS OF THE FIELD RESEARCH COVERING UNEMPLOYED WOMEN IN THE MUNICIPALITY OF KICEVO

The primary goal of the research was to identify problems in respect of and reasons for the unemployment of women in the Municipality of Kicevo, which on its part would enable identification of 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.

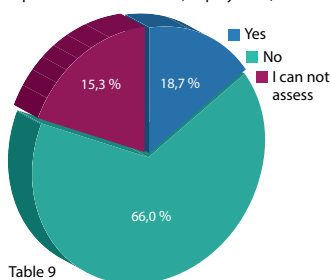
With a view to fulfilling the goals of the research, data was collected through questionnaires answered by 150 unemployed women from the Municipality of Kicevo at the age of 18 to 55 years, and two focus groups were organized having representatives of the municipal administration, and the non-governmental sector, respectively. The research was conducted by the Institute for Policy Research and Good-Governance.



According to the research results, more than half of the respondents consider that women and men in the Republic of Macedonia are not equal – 54.7%, while only 32.7% of respondents think that women and men are equal and 12.6% answered that they could not decide (Statistics Annex - Table 8).

There are interesting results however with respect to the equality of women and

Do you consider that women and men are equal in the labor market (employment)?

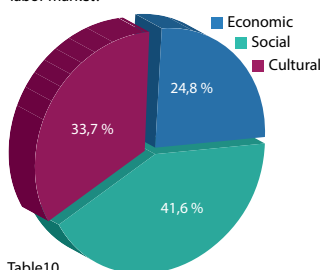


men in the labour market (in employment). Thus, as far as 66% of respondents answer that women and men are not equal in this respect, while 18.7% answer that men and women are equal and the rest 15.3% of respondents answer that they are not able to decide (Table 9).

According to respondents who answered that women and men were not equal, the key factors

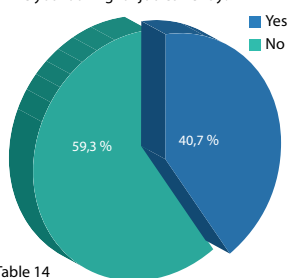
for the inequality of women and men in the labour market are social factors – identified by 24,8% of respondents, then cultural factors – identified by 41.6% % of respondents, followed by economic factors – identified by 33.7% of the respondents (Table 10).

If the answer is NO, what are the key factors for the inequality between men and women in the labor market?

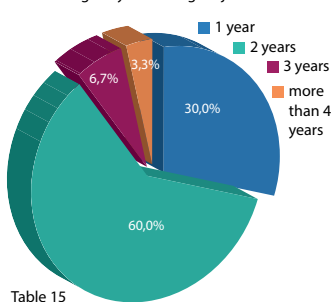


There are interesting results in answer to the question as to whether the respondents are looking for a job. Large part of the respondents do not look for a job - 59.3%, while 40.7% are actively seeking a job (Table 14); 60% of those who are looking for a job have been unemployed for more than 2 years (Table 15). Larger percentage of respondents who are looking for a job (85.9%) are registered with the employment Agency (Table 16).

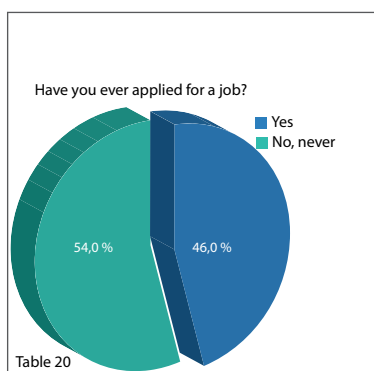
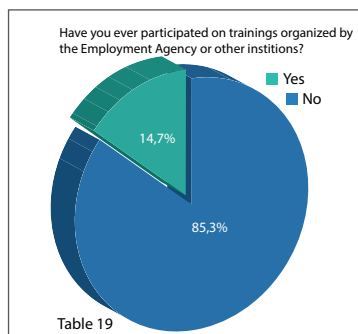
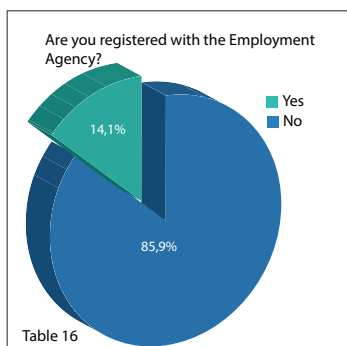
Are you looking for job currently?



How long are you looking for job?

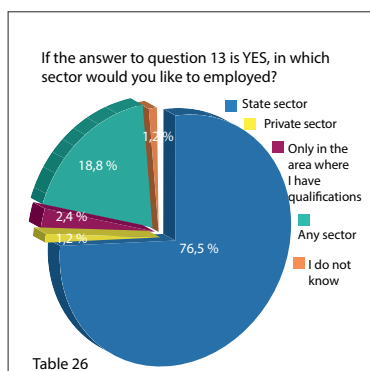
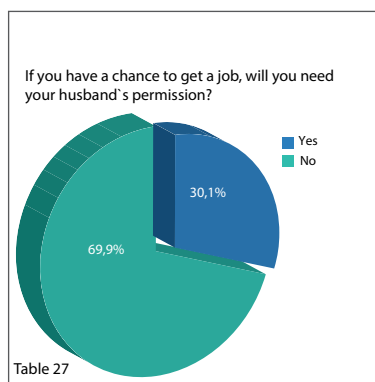


An evidently high percentage of respondents (85.3%) have never participated in trainings organized by the Employment Agency or by other institutions (Table 19). It is also interesting that more than half of respondents - 54% have never applied for a job (Table 20).

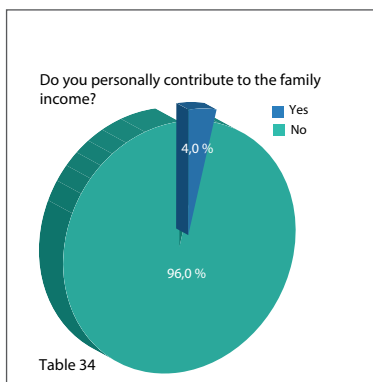


Adomatingpercentageofrespondents prefer the state, i.e. public sector for employment - 76.5%, while 18.8% would work in any sector, and an exceptionally low percentage of women would work in the private sector 1.2% and 2.4% (Table 26). Most of the respondents - 69.9% do not need a permission from their husbands to be employed.

However, a significant percentage of respondents answer that they need permission in order to be employed - 30.1% (Table 27).



When asked whether they personally contribute to the family income, an exceptionally high percentage of respondents – 96% answer that they do not contribute (Table 34), and as a direct consequence of this as much as 93.3% of respondents answer that they do not possess any funds of their own

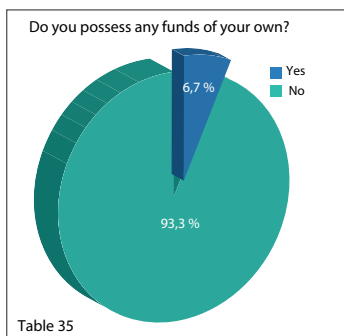
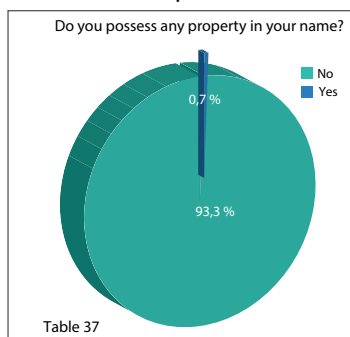


(Table 35), which is greatly indicative of the overall situation.

A significantly high percentage of respondents do not possess any property in their name - 99.3% (Table 37) and live on a property which is owned by someone else (father, brother, father-in-law, other)- 61.3%, or live on property owned by the husband - 32.7%, while only 3.3% of them live on a jointly owned property (Table 38).

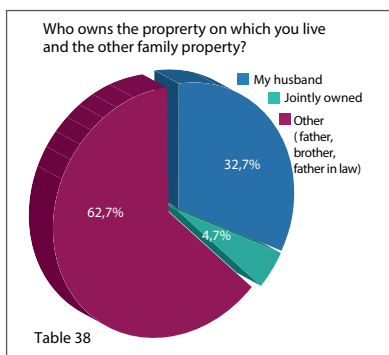
As regards the interest and support

of the Municipality to the creation of possibilities for development of small businesses and women's entrepreneurship, 40% of respondents do not know at all that such possibilities exist, then 26.7% of respondents assess municipal activities to this end as bad and insufficient. Municipal activities in this respect were assessed as good by 10% of respondents, followed by a similar percentage of women who assess such municipal activities as satisfactory - 11.3%, while 12% of respondents do not know (Table 39).



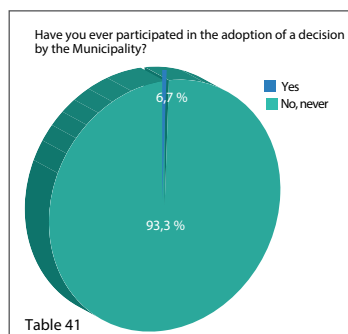
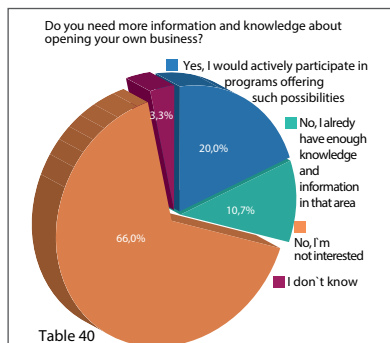
In line with the previous findings, most of the respondents - 66% answer that they are not interested in opening their own business, while 20% of the respondents answer that they would need more information for opening their own business and that they would actively participate in programs offering such possibilities and only 10% consider that there are sufficient information in this regard (Table 40).

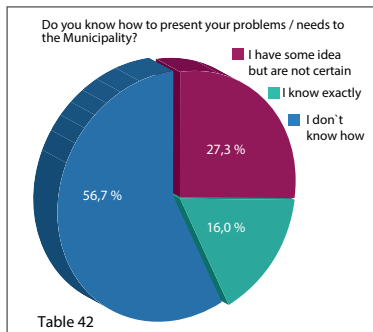
It is interesting that almost all respondents - 99.3% have never participated in the adoption of a decision by the Municipality (Table 41), while 56.7% of respondents do not know at all how to present their problems/needs to the Municipality. 27.3% of respondents have some idea in this respect, but are not certain, while only 16% of respondents know about the process of presenting their problems to the Municipality (Table 42).



Furthermore, large majority of respondents (53.3%) consider that local institutions do nothing or do very little (31.3%) to improve the situation of women (Table 43). In addition, according to 46% of respondents, local stakeholders (the municipality, the business sector and NGO's) need to regularly provide information about employment possibilities, while 26.7% of respondents consider that financial assistance in the form of

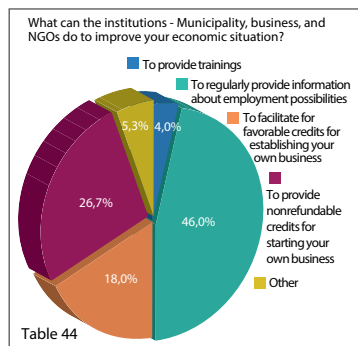
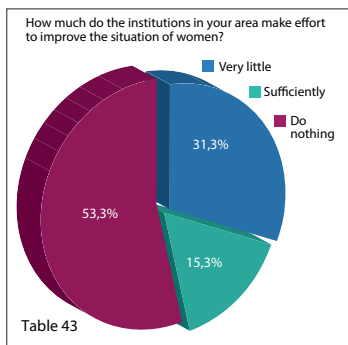
grants is needed in this respect, and 4% of respondents consider that it is necessary to provide trainings (Table 44). These findings are to a great extent consistent with the findings in the discussions with focus groups, during which the lack of financial capacities, lack of information, and the need to strengthen the existing capacities with trainings were identified as key challenges for pursuing gender equality related activities in the Municipality of Kicevo.



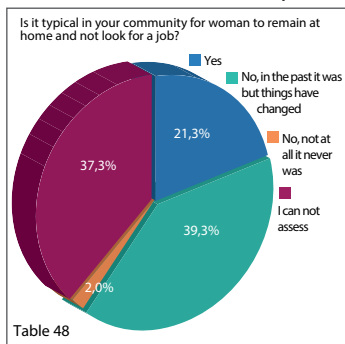
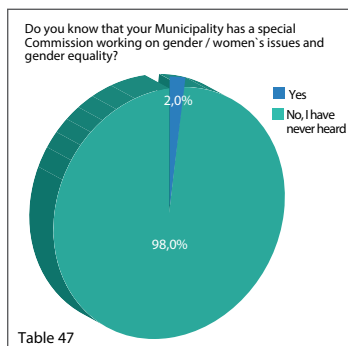


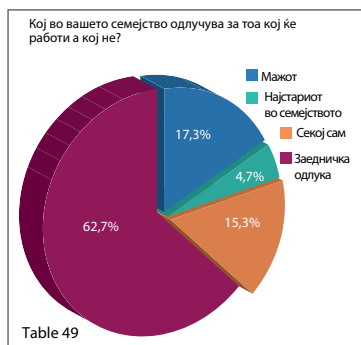
The answers to the question about the existence of the Commission for Equal Opportunities for Women and Men in the Municipality are symptomatic. Thus, as much as 98% of the respondents reply that they have never heard of such a Commission (Table 47). It is also important that 39.3% of the respondents reply that although it used to be typical for women to remain at home and not work, things have changed and the

situation now is different. There is a lesser percentage of respondents - 37,3% who reply that it is typical even presently for women to stay at home



and not work, and 37.3% could not decide (Table 48). As regards the question who decides who will work and who will not work in the family, 62.7% of respondents answer that this is a joint decision, then 15,3% of respondents





answer that this is a decision to be made by each individual independently, while only 17.3% answer that this is a decision to be made by the husband. It is interesting that 4.7% of respondents answer that this decision is made by the oldest person in the family (Table 49).

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

The focus of the research was to identify problems and reasons for the unemployment of women in the Municipality of Kicevo. The research results point to the fact that the Municipality fulfils obligations under the Law on Equal Opportunities for Women and Men (in terms of setting up the institutional and normative framework – Commission for Equal Opportunities, Coordinator for Equal Opportunities), while as regards relevant policies, the Municipality is to adopt active policies for promotion of gender equality (for example, gender responsive budgeting, separate budget item for gender sensitive policies and programs and a series of other measures contributing to the dealing with existing challenges). The research helped identify a series of shortcomings primarily related to the level of informing the public, then the need to strengthen existing capacities (financial, material and human resources) and to increase the degree of cooperation with the civil society sector and other stakeholders.

As regards unemployed women in Kicevo, the majority of them consider that they are not equal with men in the labour market. The fact that half of the respondents are unemployed and a high percentage of them have never applied for a job indicates a rather high percentage of inactivity of women in the labour market. It is indicative that a significant number of respondents consider that the place and role of women is not only the home and household activities, yet almost the same percentage of women claims the opposite. This shows the fact that a significant number of women are not aware of their rights and that patriarchal relations and roles in the family and in society are still prevailing. The care for the home, children and old and feeble persons in the family is mostly a burden carried by women, which limits their time and possibilities for work outside the home. There is an extremely high

percentage of women who do not possess their own property, which results in economic dependence of women and in their impossibility to develop their own businesses. Furthermore, relevant local institutions and stakeholders do not make sufficient efforts to overcome the challenges, i.e. barriers in establishing equal opportunities for women and men and for establishing a climate conducive to active participation of women in the labour market. Hence, the following recommendations are proposed:

- The Commission for Equal Opportunities should adopt an Action Plan and a program for implementation of the Action Plan; then it should ensure participation in the Commission for Equal Opportunities for Women and Men by representatives of civil society organizations working on gender equality; the Commission should define procedures for consultations with civil society organizations in the preparation and implementation of activities under the Action Plan and procedures for implementation monitoring by NGO's;
 - The Municipality should adopt a Strategy for cooperation with NGO's, with a focus on women's NGO's;
 - 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 on 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 pursuance of gender equality related activities, 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;
 - Units of local self-government and civil society organizations need to make more intensive efforts to eliminate patriarchal norms and barriers, which impede the process of employment and active
-

participation of women in the labour market;

- Organizing additional trainings for women's NGO's, 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 to help ensure and promote 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;
 - Systematic activities with respect to the Commission for Equal Opportunities for Women and Men in terms of its strengthening and greater visibility in designing and implementing policies of gender/sex non-discrimination, and in assessing their impact, which would ensure the Commission's 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;
 - Intensive activities of the Municipality and of civil society organizations for inclusion of women in the labour market, and for promotion of existing employment measures and of the benefits deriving from employment (primarily economic independence);
 - Intensifying the cooperation and efforts of citizens' associations and stakeholders in establishing social partnerships with a view to creating a climate conducive to economic empowerment of women and their active inclusion in the labour market.
-



Organizacija za razvoj i pomaganje ženama
i njihovim porodicama u Srbiji
i regionima u kojima žive

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