ВЛАДА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

СТРАТЕГИЈА ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ 2013-2020

СКОПЈЕ, јануари 2013 година

СОДРЖИНА

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ ....

ВОВЕД ....

Временска рамка на Стратегијата ....

Буџет на Стратегијата..
Методологија во изработката на Стратегијата ....
ПРАВНА ОСНОВА ....
ОПШТИ ПОИМИ И ТЕРМИНОЛОГИЈА ....
АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА ....
1.Правно – институционален развој ....
2.Достигнувања и предизвици во спроведувањето на политиките на родовата еднаквост............
2.1. Човекови права..
2.2. Процесите на одлучување ....
2.3. Здравство ....
2.4. Социјална заштита 16
2.5. Образование...
2. 7. Жената и насилството...
2. 8. Жената и медиумите ....
Субјекти на Стратегијата...
Поврзување на стратегијата со другите стратешки документи...
Стратешки документи релевантни за родовата еднаквост..
Пристап на Стратегијата ....
СТРАТЕШКА РАМКА НА СТРАТЕГИЈАТА...
ВИЗИЈА НА СТРАТЕГИЈАТА...
СТРАТЕШКИ ПРИОРИТЕТИ ПО ОБЛАСТИ..
ГЕНЕРАЛНИ СТРАТЕШКИ ЦЕЛИ ....
СПЕЦИФИЧНИ СТРАТЕШКИ ЦЕЛИ...
БИБЛИОГРАФИЈА..

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

АДС	Агенција за државни службеници
АРС	Анкета на работната сила
ГО	Граѓански организации
ДЗС	Државен завод за статистика
ЕК	Европска комисија

ЕМ	Еднакви можности
ЕУ	Европска унија
ЗЕЛС	Заедница на единиците на локалната самоуправа
ЗЕМ	Закон за еднакви можности на жените и мажите
ЗРО	Закон за работни односи
ЗСД	Завод за социјални дејности
КЕДЖ/ CEDAW	Конвенција за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените
КЕМ	Комисија за еднакви можности при Собрание на РМ
МЖЛ	Македонско женско лоби
МВР	Министерство за внатрешни работи
МОТ	Меѓународна организација на трудот
МТСП	Министерство за труд и социјална политика
НВО	Невладини организации
НПУПЕУ	Национална програма за усвојување на правото на Европската унија
НПАРР	Национален план за акција за родова рамноправност
ООН	Организација на Обединетите нации
ПзА	Пекингшка платформа за акција
ПЗЗ	Примарна здравствена заштита
СЕМ	Сектор за еднакви можности при МТСП
СРОБ	Стратегија за родово одговорно буџетирање
ТоТ	Тренинг за тренери / Обука за обучувачи
UN Women	Тело на ООН за родова еднаквост и зајакнување на жените

СОБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Врз основа на член 9 став 3 од Законот за еднакви можности на жените и мажите (“Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/2012), Собранието на Република Македонија донесе

СТРАТЕГИЈА ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ 2013-2020

ВОВЕД

Основните човекови слободи и права признати во меѓународното право и почитувањето на општо прифатените норми на меѓународното право, се темелни вредности на уставниот поредок на Република Македонија. Согласно со оваа определба, Уставот на Република Македонија, предвидува и гарантира широка листа на човекови права и слободи, како еден од фундаментите на демократскиот политички систем.

Базичното начело на еднаквост, односно недискриминација, воспоставено со Уставот на Република Македонија, гарантира дека „граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата, независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло и верското уверување, имотната и општествената положба. граѓаните се еднакви пред Уставот и законите“.

Овие уставни одредби се елаборирани и во повеќе законски акти. Така, во Законот за еднакви можности на мажите и жените, на сеопфатен начин се третира прашањето на родовата еднаквост и заштитата од дискриминација по основа на пол. Покрај тоа, на ова прашање му се посветува внимание и во низа други закони, посебно од обласста на кривичното, семејното и работното законодавство, кои ја регулираат забраната за дискриминација во одделни домени и го промовираат принципот на еднаквост.

Остварувањето на еднаквите можности на мажите и жените, овозможува еднакво учество на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор, еднаков статус и третман во остварувањето на нивните права, како и еднакви придобивки од остварените резултати.
Во овој контекст, работењето *кон* целта за постигнување на вистинска родова еднаквост и справување со постојните нееднаквости, често значи да се работи различно со жените и мажите, и да се признае дека мажите и жените имаат различни потреби и приоритети, се соочуваат со различни пречки, имаат различни аспирации и придонесуваат за развојот на различни начини.
Националната стратегија за родова еднаквост, е стратешки документ на Република Македонија, кој се донесува со цел унапредување на еднаквите можности на жените и мажите во севкупното општествено живеење во Република Македонија за периодот 2013 – 2020 година.
Националната стратегија за родова еднаквост (во натамошниот текст: Стратегијата) претставува надградба на досегашната национална политика изразена во Националниот план за акција за родова рамноправност 2007 – 2012 година (во натамошниот текст: НПАРР). Воедно, со овој документ се подигнува значењето на прашањето за родовата еднаквост, земајќи предвид дека истата ја донесува највисокото претставничко тело во државата, односно Собранието на Република Македонија.
Досегашното искуство, изразено преку конкретни достигнувања, покажува дека тековните општествени процеси насочени кон промовирање, зајакнување и спроведување на родовата еднаквост, ја налагаат потребата за еден нов стратешки документ.
Во таа смисла, Стратегија, 2013-2020, ќе претставува документ кој ќе ја обезбеди рамката за целосна еднаквост на жените и мажите како крос-секторски, хоризонтален и универзален социјален и политички приоритет. Исто така, овој документ ќе ги постави основните чекори и специфичните насоки за целосно постигнување на родовата еднаквост во Република Македонија.[1]

Стратегијата за родова еднаквост 2013-2020 ке се објави во “Службен весник на Република Македонија“

Временска рамка на Стратегијата

Националната стратегија за родова еднаквост, се донесува за период од осум години, односно периодот 2013 – 2020 година. Согласно со ЗЕМ, Стратегијата содржи и Национален план за акција за родова еднаквост за период од четири години, кој предвидува преземање на краткорочни и среднорочни активности, кои ќе се реализираат преку годишни оперативни програми.

Буџет на Стратегијата

За спроведување на Стратегијата, во однос на краткорочните и среднорочните активностите од стратешките цели, буџетот ќе биде подготвуван во согласност и координација со тековниот

[1]Проценка на имплементацијата на Националниот план за родова рамноправност 2007-2012 година

процес на стратешко планирање и со буџетското планирање на годишно ниво. Деталните фискални импликации за активностите кои ќе треба да се реализираат во тековната година ќе бидат дел од оперативните програми за реализација на Националната стратегија и план за родова еднаквост во согласност со годишниот Буџет на Владата на РМ.
Од големо значење за исполнување на стратешките цели и проектираните активности ќе биде и поддршката од билатералните и мултиралтералните донатори, а во таа смисла препорачано е да биде разгледана можноста за out-sourcing, односно имплементација на дел од активностите од страна на невладините организации.

Методологија во изработката на Стратегијата

Подготовката на Национална стратегија и план за родова еднаквост е дел од проектот кој Министерството за труд и социјална политика, го реализираше во соработка со UN Women и другите агенции на Обединетите нации во Република Македонија.
За подготовката на новиот предлог текст на Националната стратегија и план за родова еднаквост, беше формирана работна група од претставници на ресорните министерства при Владата на Република Македонија, како и претставници на граѓанските организации кои работаат на полето на родовата еднаквост.
Во првата фаза од подготовката на документот, работната група изработи анализа на постојната состојба. Оваа анализа, заедно со извршените консултации со сите релевантни чинители, беше основа за определувањето на стратешките приоритети и активности за наредниот период (2013-2020 година).
Во изработката на предлог текстот на Националниот план за акција за родова рамноправност огромен придонес дадоа претставници на владини институции, граѓанските организации и меѓународните организации, преку учество на работилници за подготовка на предлог текстот на Стратегијата, јавна расправа и дополнителните консултативни средби. Голем дел од предлозите се интегрирани во Националната стратегија и план за родова еднаквост.

ПРАВНА ОСНОВА

Родовата еднаквост претставува една од вредностите на Уставниот поредок на Република Македонија.
Правната основа за донесување на Стратегија и Националниот план за родова еднаквост е содржан во членот 9 став 3 од Законот за еднакви можности на жените и мажите (Службен весник на РМ број 6 од 13.1.2012 година) , каде се вели дека :Собранието донесува Стратегија за родова еднаквост и го следи нејзиното спроведување во секторските политики и програми и соработува со социјалните партнери, невладините организации и други јавни институции во соодветната област.

Во член 10 став 2 од Законот, се предвидува Стратегијата да ја предлага Владата на Република Македонија и да ја достави до Собранието на Република Македонија на усвојување[2].

Со донесувањето на Стратегијата и планот за родова еднаквост се исполнуваат и обврските преземени со пристапувањето кон Конвенцијата на ООН за елиминација на сите форми на дискриминација на жената.[3] Исто така, во процесот на пристапување кон ЕУ, донесувањето на Стратегијата воедно значи и донесување на еден од стратешките документи[4] со кои се исполнуваат

[2] „Службен весник на РМ“ број 6 од 13.1.2012 година
[3] Република Македонија ги ратификуваше Конвенцијата на ООН за елиминација на сите видови на дискриминација врз жените и Факултативниот протокол, а досега се поднесени на два наврати периодични извештаи за напредокот на полето на родовата еднаквост до Комитетот на CEDAW во Женева.

политичките критериуми за членство во Унијата.

Европски и меѓународни обврски

Еден од главните стратешки приоритети на Република Македонија е пристапувањето кон Европската унија. На 9 април 2000 година склучена е **Спогодба за стабилизација и асоцијација** меѓу Република Македонија и Европската заедница и нејзините земји членки. Една од целите на оваа спогодба е и усогласување на домашното законодавство со правото на ЕУ, а во таа смисла особено треба да се нагласи фактот дека институциите на ЕУ, контиунирано работат на унапредување на родовата еднаквост во сите сфери на живеење.
Во декември 2011 година, беше усвоена **Националната програма за усвојување на правото на ЕУ** (НПУПЕУ) за 2012 година, во кој на експлицитен и таксативен начин се наведени сите мерки, активности, документи, институционални аранжмани и буџетски средства, преку кои ќе се постигнат зацртаните приоритети и приближувањето кон ЕУ. Овој документ предвидува мерки во доменот човековите права со посебен акцент на правата на жените.
Покрај ова, директивите,[5] и препораките[6] на ЕУ за рамката на еднаквите можности за жените и мажите е предмет на транспозиција во домашното законодавство. Во таа насока Стратегијата ги зема предвид и препораките на ЕК детектирани во годишните извештаи за напредокот на нашата држава за членство во ЕУ.

Република Македонија, како членка на **Советот на Европа,** ги дели и неговите заложби за обезбедување на адекватно ниво на социјална заштита, особено за најранливите категории на граѓани. Во таа смисла, утврдувањето на правците на развој на социјалната заштита и спроведувањето на реформските процеси е директно условено од обврските и стандардите, поставени со Европската социјална повелба и дополнителните протоколи.

Исто така, Република Македонија како земја членка на **Организацијата на Обединети нации - ООН** има обврска при планирањето на политиките да се раководи од темелните конвенции за човекови права кои ги има ратификувано и милениумските развојни цели и да ги земе во предвид документите усвоени на конференциите на ООН во насока на постигнување на глобално утврдените социјални цели.

ОПШТИ ПОИМИ И ТЕРМИНОЛОГИЈА

1.Еднакви можности на жените и мажите е промовирање на начелото за воведување на еднакво учество на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор, еднаков статус и третман во остварувањето на сите права и во развојот на нивните индивидуални

[5] Директива 97/80/ЕЗ за товаротна докажување во случаите на дискриминација врз основа на полот; Директивата 76/207/ЕЕЗ која го имплементира принципот на еднаков третман помеѓу мажите и жените во однос на пристапот до вработување, професионална обука и унапредување, и работните услови; Директива 2002/73/ЕЗ, која претставува измена и дополнување на Директива 76/207/ЕЕЦ, а која содржи нова дефеницнја на индиректната дискриминација, вознемирување како форма на дискриминација; Директива 2000/78/ЕЗ за општата рамка за еднаков третман при вработување и занимање; Директивата 2002/73/ЕЗ за спроведување на принципот за еднаков третман на мажи и жени во однос на пристапот за вработување, стручна обука и унапредување на работните услови; Директива 86/378/ЕЗ за еднаков третман на мажи и жени во шемите за социјално осигурување при вработување: Директива 96/34/ЕЗ за Рамковен договор за родителско отсуство: Директива 86/613/ЕЕЗ за примена на принципот за еднаков третман меѓу мажите и жените ангажирани во некоја активност, вклучувајќи и земјоделие, во капацитетите на самовработен и за самовработените жени за време на бременост и мајчинство; Директива бр. 2004/113/ЕЗ на Советот од 13 декември 2004 година:; Директивата 75/117/ЕЕЗ која се однесува на принципот на еднаква плата за иста работа за мажите и жените, Директивата 92/85/ЕЕЗ за безбедност и здравје на бремени работнички и работнички кои родиле или дојат, Директива 2006/54/ЕЗ за имплементација на принципот на еднакви можности на мажите и жените за прашања поврзани со вработување и професионално ангажирање.
[6] Препорака 96/694/ЕЦ за балансирано учество на мажите и жените во процесот на одлучување;
Препорака 84/635/ЕЕЦ за промоција на спроведувањето на мерки за позитивни акции за жените;
Препорака 92/131/ЕЕЦ за заштита на достоинството на мажите и жените на работа;
Препорака 87/567/ЕЕЦ за стручно усовршување на жените;

потенцијали, преку кои тие придонесуваат за општествениот развој, како и еднакви придобивки од резултатите произлезени од тој развој;

2.Еднаков третман е отсуство на директна или индиректна дискриминација врз основа на пол, согласно со ЗЕМ или друг закон;

3.Дискриминација по основа на пол е секоја разлика, исклучување или ограничување врз основа на пол, што има за последица или за цел да го загрози или оневозможи признавањето, остварувањето или практикувањето на човековите права и основните слободи, врз основа на еднаквост на жените и мажите на политичко, економско, општествено, културно и граѓанско или друго поле, без оглед на нивната раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа;[7]

4. Пекиншка декларација и Платформа за акција

На Четвртата светска конференција за жената, организирана од ОН во Пекинг, НР Кина, во септември 1995, беше донесена Декларација (позната како Пекиншка декларација) и Платформа за акција. Со прифаќањето на Пекиншката декларација и Платформата за акција, меѓународната заедница се обврза за подобрување на статусот на жените и нивно зајакнување во јавниот и во приватниот живот. Земјите членки на ООН, меѓу кои и Македонија, се обврзаа за имплементација на Платформата за акција, која опфаќа области од посебен интерес за жените. Областите се однесуваат на жените и на сиромаштијата, образованието, жените и здравјето, насилството, жените во вооружените конфликти, жените и економијата, жените и моќта и учеството во процесите на донесување на одлуки, институционалните механизми за зајакнување на жените, жените и човековите права, жените и медиумите, жените и животната средина и грижата за женските деца.

5. Родова рамноправност

Родовата рамноправност значи праведност при постапувањето со мажите и со жените, во согласност со нивните лични потреби, праведност особено во врска со правата, придобивките, обврските и можностите. Родовата рамноправност е засегната со унапредување на личната, социјалната, културната, политичката и економската рамноправност за сите.

6. Родова еднаквост

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

7. Родова перспектива

Родова перспектива е гледиште кон родовите разлики, потреби и интереси во секоја дадена политичка област/активност. Општо прифаќање на родовата перспектива во процесот на проценување на импликациите на секое планирано дејство врз жените и врз мажите, вклучувајќи го и законодавството, политиките или програмите во сите области и на сите нивоа. Тоа е стратегија за прашањата и за искуствата на жените и на мажите, во настојувањето да станат интегрална димензија на дизајнирањето, спроведувањето, следењето и евалуацијата на политиките и програмите во сите политички, економски и општествени сфери, така што жените и мажите ќе имаат еднакви придобивки и нема да се продолжува со нееднаквоста. Крајна цел е да се постигне родова еднаквост .[8]

8.Вклучување на родовата перспектива во главните текови, политики и практики (Gender mainstreaming), претставува интегрирање на родовата перспектива во секоја фаза на процесот на градење, донесување, спроведување, следење и евалуација на политики – притоа, имајќи го предвид промовирањето и унапредувањето на еднаквоста меѓу жените и мажите. Тоа значи, проценка на тоа како политиките влијаат врз животот и местото на жената и мажот

[7] Дефинирањето на поимите под 1,2 и 3 се преземени од ЗЕМ

[8] Дефиниција од The Economic and Social Council of United Nations, 1997),линк

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

9. Родово неутрални политики

Политики кои се креираат под претпоставката дека целите и инструментите на дадена политика се широко применливи, не земајки ги предвид различните (можни) ефекти кои таа политика може да ги има врз жените и мажите.

10. Родово одговорно буџетирање

Родовото одговорно буџетирање е одраз на политичката волја и преземени чекори во постигнувањето на родовата рамноправност, со примена на практиките на вклучување на родовите преспективи во процесите на буџетирање. Тоа не имплицира само посебни буџети за жените, туку значи проценка на буџетите од аспект на родовата рамноправност и вклучување на родовите перспективи на сите нивоа во процесите на буџетирање[9].

13. Родово базирано насилство

Насилството врз жените, значи секој акт на родово базирано насилство кое резултира со, или е веројатно да резултира со, физичка, сексуална или психолошка штета или страдање на жените, вклучувајќи и закани за такви акти, принуда или своеволно лишувања од слобода, без разлика дали се случуваат во јавниот или приватниот живот[10].

14. Родов јаз

Јазот кој се јавува во која било област во општествениот живот, меѓу жените и мажите и се однесува на учество, пристап, права, хонорари и продобивки.

АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА

Правно – институционален развој

1). Правна рамка за родовата еднаквост

Еднаквите можности на жените и мажите во Република Македонија се загарантирани со Уставот како највисок правен акт, но воедно и голем број на закони забрануваат дискриминација врз основа на пол[11] и содржат одредби со кои се инкорпорира родовиот концепт во домашната законска регулатива[12] Со законските одредби нормативно се обезбедени еднаквите можности на жените и мажите во државата. Практичната имплементација на концептот на воспоставување на еднаквите можности започна уште во 1999 година, кога Република Македонија го усвои својот прв Национален план за акција за полова рамноправност. Истиот се однесуваше на унапредувањето на родовата рамноправност во десет стратешки области.

Следејќи ги добрите примери од европските земји и земјите во регионот во делот на родовата еднаквост, Собранието на Република Македонија во мај 2006 година го донесе Законот за еднакви можности на жените и мажите. Согласно со истиот, беше усвоен и вториот Националниот план за акција за родова рамноправост за периодот од 2007 до 2012 година. Изминатите години беа посветени на имплементацијата на Законот за еднакви можности и

[9] Дефинирањето на термините од 4-9 е преземено од НПАРР

[10] 1993 Декларацијата на ОН за елиминација на насилството врз жените

[11] Полот во позитивното македонско законодавство се јавува како забранета основа за директна и индиректна дискриминација.

[12]Кривичниот законик; Законот за извршување на санкции; Законот за средно образование; Законот за високо образование; Законот за здруженијата на граѓани и фондации; Законот за политички партии; Законот за внатрешни работи; Законот за локални избори; Законот за наследување, Законот за семејство; Законот за културата, Закон за радиодифузна дејност.

воспоставувањето на механизмите на национално и локално ниво, со цел унапредување на еднаквите можности на жените и мажите.
Заради понатамошна хармонизација на нашето законодавство со европските стандарди и вградување на препораките на меѓународните организации, во јануари 2012 година, беше донесен нов **Закон за еднакви можности на жените и мажите.**[13] Со донесувањето на Законот се доуреди прашањето за воспоставувањето на еднаквите можности и еднаков третман на жените и мажите, се предвиде донесување на основни и посебни мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите, се утврдија правата и обврските на одговорните субјекти за обезбедување на еднакви можности на жените и мажите, како и постапката за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите, односно заштита на правата во случај на утврден нееднаков третман на жените и мажите од страна на застапникот за еднакви можности на жените и мажите.

Значаен напредок во промовирањето и заштитата на еднаквите можности, преку еден покомплексен пристап кон овие прашања, дополнително се направи со донесувањето на **Законот за спречување и заштита од дискриминација** кој претставува заокружена правна рамка за заштита од дискриминација по разни основи. Законот има за цел да обезбеди мерки и активности за спречување на дискриминацијата, но воедно, воспоставува соодветни механизми и средства за правна заштита во случај на дискриминација по различни основи. Поради тоа, овој закон претставува особено значаен инструмент во справувањето со двојната и повеќекратна дискриминација со којашто особено се соочуваат жените како резултат на интерсекцијата на родот со другите идентитети.[14]

Во контекст на економското јакнење на жените и намалување на сиромаштијата и високата стапка на невработеност на женската популација, значајни се одредбите кои се внесени во **Законот за работни односи.** Според него, жените и мажите имаат исти права и можности за пристап на пазарот на трудот и на работното место. Воведен е принципот на забрана за дискриминација при вработување, забрана за директна и индирекна дискриминација на работното место, вознемирување и сексуално вознемирување. Со овој закон се гарантираат исти услови за професионално усовршување и унапредување, како и иста плата за иста работа.
Изборниот законик како и Законот за избор на пратеници и Законот за локални избори (кои со стапувањето во сила на Изборниот законик престанаа да важат) се единствените коишто предвидуваат посебни мерки за застапеност на обата пола на кандидатските листи за пратеници и советници во локалната самоуправа. Изборниот законик не предвидува квоти за избор на градоначалници или посебни мерки за овозможување на рамноправно учество на жените и мажите во извршната власт.

2) Национални механизми за унапредување на родовата еднаквост во Република Македонија

Република Македонија ја има воспоставено националната машинерија за еднакви можности на жените и мажите на централно и локално ниво. На национално ниво, МТСП е одговорното министерство во чии рамки директно надлежни се Секторот за еднакви можности[15] и државниот советник за еднакви можности.

---

[13] Со Законот се изврши транспонирање на Директивите: 2000/78/ЕЗ, 2002/73/ЕЗ, 2004/113/ЕЗ
[14] Член 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, предвидува дека: „Се забранува секоја директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско постапување врз основа на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверувања, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор (дискриминаторска основа).“
[15]СЕМ е формиран во 2007 година и се состои од две одделенија: Одделение за родова рамноправност и Одделение за превенција и заштита од сите видови на насилство и дискриминација.

Воедно, во МТСП, согласно со ЗЕМ, постои државен службеник-**правен застапник за докажување на нееднаков третман по основ на пол** кој е задолжен да води постапка за заштита од дискриминација, врз основа на пол за дејствија преземени од страна на субјекти во јавниот, но и приватниот сектор,[16] согласно со членот 3 од Законот.[17]
Согласно со ЗЕМ во сите министерства од редот на државните службеници има назначено координатор и заменик координатор за еднакви можности на жените и мажите, коишто имаат со закон предвидени обврски и одговорности.[18] Тие се одговорни за воведување на родовата перспектива во соодветното министерство, за спроведување на Стратегијата и сите останати стратешки документи од областа на родовата еднаквост и за преземените активности имаат обврска да доставуваат годишен извештај до МТСП.
Во рамките на структурата на националните механизми за родова еднаквост, значајна улога има и **Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во Собранието на Република Македонија.**[19] Заедно со Клубот на пратенички, овие тела преставуваат механизми за имплементација на родовата перспектива во највисокиот претставнички орган за креирање на политики и донесување одлуки.
Родовите механизми **на локално ниво** во рамки на институциите, се составени од следниве структури: **комисии за еднакви можности на жените и мажите** (во рамки на советите на локалната самоуправа, составени од советници со мандат од 4 години), и **координатори за еднакви можности на жените и мажите** (државен службеник).

Анализа на состојбата со родовата еднаквост

Според проценката на населението на ДЗС од 30.6.2011 година, Република Македонија има 2 058 539 жители, а процентуалното учество на жените и на мажите во вкупното население е подеднакво, односно 49,9% се жени, додека пак 50,1% се мажи.
Основните податоци укажуваат на поместувања во позитивна насока во областа на родовата еднаквост и еднаквите можности на жените и мажите, но сепак остануваат многу предизвици кога ќе се земат предвид фактите дека вклученоста на женските и машките деца во основното образование е 48% наспрема 52%, во средното вклученоста на женските деца е 48.23% наспроти 51.77% машки и процентот на дипломирани студенти на терциерно ниво е 43.8% машки наспроти 56.2% женски.
Според податоците од Пописот на населението, домаќинствата и становите во 2002г, процентот на писменост на возраст 10 и повеќе годинигодини по пол е 49% жени наспроти 51% мажи. Работната сила и учеството на пазарот на трудот и понатаму претставуваат предизвици на кои треба многу да се работи, поради ниската стапка на активност кај жените од 44.7% и на вработеност од 30.9% (АРС 2011). Процесите на одлучување се карактеризираат со поделеност во балансираното учество на обата пола на централно и локално ниво, но се уште претставуваат области каде што треба да се делува во насока на постигнување на родовата еднаквост. Од вкупниот број на пратенички места во Собранието на Република Македонија, жените се застапени во 30.8%, а во Владата една од 4 места е жена заменик на претседателот на Владата, од вкупниот број на министри (19) две се жени, и имаме 4 жени заменици министри.
Процентот на жени советници во локалните совети изнесува 27.2%, а нема ниту една жена градоначалник од вкупен број од 85 градоначалници.

[16] Согласно член 24 став 3 од ЗЕМ, право да поднесат писмена иницијатива за поведување постапка пред Застапникот имаат поединци, здруженија на граѓани, синдикати и други правни лица.
[17] Се забранува дискриминација врз основа на пол во јавниот и приватниот сектор во областите на вработувањето и трудот, образованието, социјалната сигурност, културата и спортот, согласно со овој или друг закон.
[18] Членови 11 и 12 од Законот за еднакви можности на жените и мажите
[19] КЕМ е формирана во 2006 година и е составена од пратеници на Собранието на Република Македонија. Согласно со ЗЕМ, КЕМ го следи спроведувањето на законите од областа на еднаквите можности на жените и мажите и недисикриминацијата, а во таа смисла, ја следи и имплементацијата на стратешките документи во оваа политика.

Република Македонија има индекс на родов јаз од 0.6968 и е на 61 место од вкупно 135 земји,[20] Поместувањата од 35то место во 2007 година на 61 во 2012 година укажува на потребата од преиспитување на пристапот кон политиките за родова еднаквост, согледување на предизвиците и изнаоѓање (преземање) мерки во насока на намалување на овој јаз. Индексот за родова нееднаквост (Gender inequality index) [21] во Република Македонија за 2011 изнесува 0.151, со што Македонија се позиционира на 23 место од 146 земји. Стапката на морталитет на родилките изнесува 9, стапката на фертилитет кај адолесцентите изнесува 22.0, (погоре споменато веќе), а родовиот јаз во секундарното образование изнесува 15.4[22].

Клучниот документ врз основа на кој досега се засноваа политиките и програмите за унапредување на родовата еднаквост беше НАПРР (2007-2012). Според Проценката на имплементацијата на НАПРР (во натамошниот текст: Проценката), изработена во 2012 година, прашањето на родова еднаквост се повеќе го добива своето место во рамките на важните прашања на државата и се инкорпорира во стратешките документи, иако тоа не е секогаш проследено со соодветни активности.

Активностите на национално и локално ниво, во голем дел се реализирани со поддршка од меѓународни организации, а евидентна е заедничката имплементацијата на стратешките цели во соработка со граѓанскиот сектор.

Воедно, констатирано е дека покрај бројните активности во насока на подигање на свеста на јавноста и јакнење на капацитетите, сепак забележителна е помала имплементација на стекнатите знаења во пракса, што не доведува до покрупни промени на политиките и практиките.

Групите кои се дефинираат како маргинализирани од аспект на пол и други основи на кои треба да се обрати особено внимание се жените од етничките средини, руралните заедници и жените со телесна и ментална попреченост, како особено ранлива категорија. Истакнато е значењето на соработката со граѓанскиот сектор во делот на информирањето, анализите и превенцијата генерално, но, се истакнува и потребата од поефективна работа на **координаторот и заменик координаторот согласно со ЗЕМ, поголема проактивна улога на институционалните механизми, особено во процесот на планирање.**[23]

Врз основа на досегашните активности, преземени со цел реализација на НАПРР, како и врз основа на статистичките показатели како слика на реалната состојба, во овој дел се дава краток преглед на достигнувањата во однос на статусот на жените и мажите во секоја стратешка област. Во исто време, преку компарација на постигнатите резултати по цели и преку преглед на постојната состојба, се даваат препораки за понатамошно делување, односно се идентификуваат слабите точки каде треба да се насочи стратегијата во наредниот период.

Вградувањето на родовите перспективи во главните општествени текови, политики и практики, е возможно само со исполнување на одредени институционални претпоставки. За таа цел, Република Македонија работеше многу посветено во изминатите години. Со воспоставените национални механизми (подетално опишана погоре во делот за национални механизми), се поставени темелите на една национална стратешка политика, што е и одраз на посветеноста кон унапредувањето на еднаквите можности на мажите и жените. Сите релевантни актери си имаа своја одговорност во спроведувањето на НПАРР, а нивните резултати може да се согледаат во достигнувањата и предизвиците кои се исправени пред нас.

Повеќето координатори за еднакви можности на жените и мажите (14) во ресорните министерства, се зајакнати во нивните капацитети во однос на родовата тематика, но сепак може да се забележи отсуството на механизми (редовни постапки) за координирање и поддршка на работата на координаторите со СЕМ при МТСП.

---

[20] WEF, The Global Gender Gap Report 2012

[21] GII претставува рефлексија на родова базираните нееднаквости во три димензии – репродуктивното здравје, зајакнувањето и економските активности, репродуктивното здравје е мерено со мајчинскиот морталитет и стапките на фертилитет кај адолесцентите: зајакнувањето се мери според поделбата на парламентарни места по род, како и посетувањето на секундарно и високо образование поделено по пол; а економската активност е мерена според учеството на пазарот на трудот.

[22] Human Development Report 2011, UNDP

[23] Проценка на имплементацијата на Националниот план за родова рамноправоност 2007-2012,. Јованова Весна.

Нормативно и функционално, СЕМ се јавува како главен двигател во промовирањето и воспоставувањето на еднаквите можности на жените и мажите. Ова во најголема мера се должи на исклучителната посветеност и ангажман на вработените.
Согласно со ЗЕМ од 2006 година, беа формирани комисиите за еднакви можности на мажите и жените во општинските совети (во натамошниот текст: комисии за еднакви можности) и беа назначени координатори за еднакви можности на жените и мажите во општинската администрација (во натамошниот текст: координатори за еднакви можности).
Членовите на комисиите за еднакви можности во општините, се избраните советници и во таа смисла, се врши редовна промена на составот на секои 4 години. Работата на комисиите и координаторите за еднакви можности и натаму се смета за „женски домен" со главно жени избрани за претседатели или членови на комисиите и многу малку мажи назначени за координатори за еднакви можности
Координаторот за еднакви можности при единиците на локалната самоуправа е од редот на државните службеници.Координаторите се одговорни за континуирано следење на состојбата со родовата рамноправност на локално ниво и преземање на иницијативи за унапредување на состојбата во соработка со КЕМ.
Од добиените извештаите за 2010 година, се забележува дека **општините многу малку или воопшто не одвојуваат средства за активности насочени кон унапредување на родовата еднаквост** . Активностите на координаторите и комисиите за еднакви можности се сведуваат исклучиво на присуство на обуки, семинари и конференции кои ги организираат МТСП, невладините организации или меѓународните организации. Голем дел од општините со поддршка на МТСП[24] во 2009 година изработија локални акциски планови за родова рамноправност, кои вклучуваа активности насочени кон унапредување на положбата на жената на локално ниво и нејзина поголема вклученост во процесите на одлучување. Но за жал, мал дел од активностите во овие акциски планови доживееја реализација, голем дел останаа напишани на хартија, без нивно спроведување во пракса.
Во процесот на инкорпорирање на родовата перспектива, огромен чекор е направен со донесувањето на Стратегијата за родово одговорно буџетирање 2012-2015 (РОБ). Стратегијата за РОБ произлезе согласно од одредбите на ЗЕМ, според кој органите на државната управа се должни во рамките на своите стратешки планови и буџети, да го инкорпорираат принципот на еднакви можности на жените и мажите.[25]
Зајакнувањето на механизмите за родова еднаквост и унапредувањето на политиките од родова перспектива не е возможна без систематска употреба на родово – разделени податоци во процесите на планирање, развој, спроведување и оценка на политики и стратегии во сите области. **Државниот завод за статистика** (ДЗС), како национален координатор на статистичкиот систем во Република Македонија, е јасно позициониран во обезбедувањето на релевантни податоци според родовата застапеност (по пол) од расположивиот фонд на податоци, обезбедени преку статистичките истражувања кои се спроведуваат во надлежност на ДЗС.
И покрај воспоставаната институционална машинерија за родова еднаквост, се уште постојат значајни прашања кон кои треба да биде насочен фокусот во делот на вградување на родовата еднаквост во главните општествени текови. Првото прашање е поврзано со родовата машинерија и операционализацијата на законската рамка во овој контекст. Потребно е усогласување на актите за систематизација на работните места на државните органи со Законот за еднакви можности што треба да води кон поквалитетно извршување на работните задачи. Воедно, единиците на локалната самоуправа треба да го усогласат своето работење со

[24] Во рамките на проект поддржан од УНДП.
[25] СРОБ беше донесена со поддршка на UN Women, а истата предвидува 1) воведување на родова перспектива во програмите и буџетите на буџетските корисници на централно и локално ниво, 2) унапредување на законската рамка за вклучување на родово одговорното буџетирање, и 3) зајакнување на институционалните механизми и градење на капацитети потребни за вклучување на родовата перспектива во креирањето на политки и програми и соодветни буџети. Стратегијата беше развиена и усвоена како резултат на успешно пилотираните иницијативи на МТСП, за подигање на свеста околу важноста на правичната распределба на постечките финансиски средства, како и градењето на капацитетите на државните службеници да го користат родовот буџетирање како алатка за унапредување на родовата еднаквост и спроведувањето на првата родово буџетска анализа (прв чекор во РОБ) во две секторски политики на МТСП.

одредбите на ЗЕМ, односно потребно е јасно дефинирање на одговорностите на комисиите и координаторите за еднакви можности во општинските статути и актите за систематизација на работните места.
Второто прашање е поврзано со процесот на инкорпорирање на родовата перспектива во главните текови. Досегашното искуство на СЕМ, како и СРОБ даваат основа за воспоставување на функционален пристап и механизам, но истиот треба да се унапреди и зајакне. Во овој контекст, треба да се воспостави континуирана меѓуресорска соработка, поддршка и координација меѓу координаторите за еднакви можности со СЕМ, заради максимално искористување на капацитетите и ефикасно исполнување на задачите. Потребно е да се обезбедат финансиски средства во рамките на државните органи и единиците на локалната самоуправа за поддршка на нивната работа и исполнување на активностите.
Дополнително, иако ДЗС објавува статистички податоци за жените и мажите, потребно е да се воспостави хармонизиран пристап на прибирање на податоци по пол, којшто ќе обезбеди солидна основа за анализирање на состојбите и креирање на политики коишто ќе водат кон унапредување на родовата еднаквост. Притоа, утврдена е потребата за унапредување на статистичките показатели и воспоставување на хармонизиран систем на индикатори, кој ќе им овозможи на сите актери достапност на податоците заради анализи на состојбите, укажување на недостатоците и давање на соодветни и корисни предлози за натамошни мерки и активности.

2.1. Човекови права/недискриминација

Унапредувањето на човековите права на жената и родовата еднаквост е трајна задача на сите општествени чинители. Република Македонија, согласно со своите уставни определби, но и како земја кандидат за членство во ЕУ, во изминатите години презеде бројни активности на законодавен и функционален план за унапредување на севкупната состојба со човековите права, а во тој правец, и на правата на жената и унапредувањето на родовата еднаквост.
Тргнувајќи од досегашниот стратешки документ НПАРР, Проценката посочува на добар степен на реализација на унапредување на човековите права и жената, преку следење и измена на домашното законодавство според меѓународни стандарди и директиви на ЕУ, преку дисеминација на меѓународни документи за правата на жените и воспоставување на механизам за евиденција на постапките за дискрикминација врз основа на пол, како и преку напори за зајакнување на институционалните капацитети.
Во понатамошниот период, потребно е континуирано да се работи на унапредувањето на човековите права на жената и родовата еднаквост, особено преку спроведување на кампањи и многубројни активности, насочени кон подигнување на свеста и знаењето на јавноста за дискриминација по основа на пол, со цел воспоставување на општество на еднакви можности и отстранување на сите облици на дискриминација. Тоа вклучува преземање на мерки за запознавање на јавноста со ЗЕМ и другото антидискриминаторско законодавство, едукација на судството и државната управа, како и спроведување на специфични активности насочени кон унапредување на општествената положба на жената припадничка на одредени ранливи групи.

2.2. Процеси на одлучување

Еднаквото учество на жените во процесите на одлучување во јавниот и политичкиот живот, е од витално значење за демократијата на секоја земја. Напорите на Република Македонија во изминатите години за поголемо вклучување на жените покажуваат позитивни достигнувања, но сепак резултатите посочуваат дека се уште има простор да се работи на тоа прашање.Така, забележан е позитивен тренд онаму каде законодавецот предвидел конкретни мерки. По донесувањето на Изборниот законик 2006 година, на национално ниво бројот на пратенички во парламентарните состави ја исполнува критичката бројка од 30% (во моментов Собранието брои 38/123 пратенички), иако **препораките на Советот на Европа повикуваат на зголемена**

застапеност од 40%.[26] Мора да се нагласи фактот, дека благодарение на зголемениот број на жени во највисокото претставничко тело, бројни прашања беа дискутирани,разгледувани и од аспект на родовата еднаквост.Исто така , мора да се спомене и тоа дека во изминатиот период унапреден е дијалогот со граѓаните преку одржување на средби и јавни расправи.

Воедно, позитивен момент е и фактот што во Деловникот за работа на Собранието на РМ предвидено е составот на работните тела и анкетните комисии да биде утврден, согласно со ЗЕМ.[27]

Состојбата е различна кога се работи за застапеноста на жените на локално ниво, иако Изборниот законик предвидува афирмативна мерка со која се овозможува учество на обата пола во работата на советите (истата одредба важи и за изборот на пратеници), односно со одредбата се гарантира дека обата пола во советите на општината ќе бидат застапени со најмалку 30%. Во споредба со локалните избори во 2005 година, на последните локали избори во 2009 година, учеството на жените во советите на локално ниво беше зголемено за 4,3%, но сепак не се постигна посакуваниот број на жени советнички. Така, **на последните локални избори процентот на учество на жената во советите е 27%.** Но, кај учеството на жените по општини има голем диспаритет од една до друга општина. Имено, постојат општини каде учеството на жените е над 41% (3 општини), постојат општини каде учеството е повеќе од 30% (25 општини), во најголем дел застапеноста се движи од 20%-30% (32 општини), но за жал има се уште многу општини каде учеството на жените е под 20% (25 општини).

Во делот на **извршната власт**, Владата на Република Македонија, ја сочинуваат 3 жени од вкупно 23 членови и тоа 1 жена заменик на претседателот на Владата и 2 жени министри. Од замениците на министрите, 4 од 19 се жени. Според официјалната статистика на ДЗС, жените сочинуваат 27,8% од членовите на законодавни, извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници, дипломати и директори.

Во однос на застапеноста на жените при именување на амбасадори и дипломатски претставници, мора да се спомене Законот за надворешни работи кој предвидува дека при именување на амбасадори треба да се почитува принципот на еднакви можности на половите.[28]

За жал, почитувањето на истиот принцип не е предвиден за избор на други дипломатски претставници. Инаку, забележан е порастот на жените во вкупно вработените во МНР и дипломатско – конзуларните претставништва чиј број од 2007 година наваму се движи околу 41%.[29] Меѓутоа, недостигаат официјални статистики за работната позиција на жените во надворешната политика.

Од расположливите податоци (анализирани се 68 општини) за бројот на вработени жени и мажи во општинската администрација и јавните претпријатија во општината, може да се заклучи дека бројот на вработени мажи е речиси двојно поголем од вработените жени.[30]

Додека пак, кај соодносот на жените и мажите на раководни позиции во општинската администрација и јавните претпријатија во општината (раководители на одделенија и сектори) разликата уште повеќе се зголемува, односно речиси три пати повеќе мажи се на позиции кои се раководни и каде се носат одлуки. [31]

Во **судската власт** во Република Македонија во периодот 2006-2010 година, е забележан позитивен тренд на учество на избраните судии -жени рамноправно со избраните судии-мажи.[32] Така, повеќе од половина од вкупно избраните редовни судии се жени,[33] а истото важи

[26] Препорака 288 (2010) на Конресот на локални и регионални органи на Советот на Европа за постигнување на одржлива родова еднаквост во локалниот и регионалниот политички живот

[27] Член 118 став 5 од Деловникот на Собранието на Република Македонија

[28] Член 36 став 2 од Законот за надворешни работи

[29] Четврти и петти периодичен извештај по Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жената, 2011, стр.23

[30] Анализа за квалитативното учество на жените во јавниот и политичкиот живот во единиците на локалната самоуправа,
http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/informacija%20za%20analiza_lokalna%20samouprava.pdf

[31] Бројот на вработени жени е 3014 во споредба со 5719 мажи, а 201 жена се на раководни позиции во споредба со 609 мажи.

[32] Четврти и петти периодичен извештај по Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жената, 2011, стр.20-22

и за Управниот суд на Република Македонија кадешто избраните судии- жени се доминантно застапени во однос на избраните судии – мажи.[34] Единствено се разликува состојбата во Врховниот суд, кадешто застапеноста на избраните судии - мажи е поголема во однос на избраните судии- жени и тоа во: 2006 година - 68%; 2007 година – 68,4%; 2008 година - 70%; 2009 година – 68,2%, и во 2010 година - 71%.

. Истиот тренд е забележителен и во јавните обвинителства, односно во основните и вишите јавни обвинителства, се забележува рамноправна застапеност на жените и мажите,[35] додека пак во Јавното обвинителство на Република Македонија разликата е поголема во корист на мажите, па така застапеноста на жените била во 2006 година - 28%; 2008 година - 30%, а во 2009 и 2010 година - 31%.

2.3. Здравство

Здравјето е фундаментално човеково право. Секој има право на највисоко ниво на физичко и ментално здравје. Секоја држава треба да презема соодветни мерки со цел да се обезбеди еднаквост меѓу мажот и жената, достапност на здравствените услуги, вклучувајќи ги и тие што се однесуваат на репродуктивното здравје, а вклучуваат планирање на семејство и сексуално здравје.

Здравството претставува значајна област во која неопходно е да се инкорпорира родовата перспектива. Владата на Република Македонија и Министерството за здравство, во континуитет донесуваат програми кои содржат мерки, задачи и активности за здравствена заштита на населението во Република Македонија, а се однесуваат на женската популација или пак содржат специфични компоненти кои се родово чувствителни.[36]

Во Република Македонија во последните години се посветува огромно внимание на здравјето на жените и се подготвуваат и имплементираат различни програми, со цел превенција и заштита на здравјето на жената и подигање на свеста на жените за грижа за сопственото здравје. Сепак потребно и понатамошно континуирано информирање на жените за пристапот до различните здравствени услуги, а особено на ранливите групи.

По однос на малигните заболувања, официјалните податоци зборуваат за висока стапка на морталитет од заболувања на рак на дојка и матка кај жената, што во прв ред се должи на нивното ненавремено откривање во раната фаза, кога шансите за излекување се поголеми[37]. Во вкупниот број на смртност на жените, со 49,7% се застапени болестите на генитоуринарниот систем. Неоплазмите се застапени со 4,8% во вкупно регистрираните заболувања на примарно ниво на здравствена заштита. Од карцином на грлото на матка заболуваат годишно околу 200 жени или околу 20 на 100000 жени, Во 2007г. регистрирани се вкупно 218 нови случаи од овој вид карцином со стапка од 21.4 на 100 000 жени[38].

Како мерка за зголемување на степенот на превенција, во 2007 за 17.000 жени на целата територија на Република Македонија во јавните и некои приватни гинеколошки установи беа направени бесплатни ПАП тестови. Во 2008 година опфатот бил 12.000 и тоа независно и за осигурени и за неосигурени жени. 2009 година преку Програмата за рано откривање и

[33] Статистичките податоци за застапеноста на жените – судии го покажувааат следното: 2006 година - 55,6%; 2007 година - 54,5%; 2008 година - 53,6%; 2009 година - 54,8% и 2010 година - 57,2%

[34] Застапеноста на судиите – жени во Управниот суд на РМ е следна: 2007 година - 61%; 2008 година – 63,4%; 2009 година - 67%, и во 2010 година - 67%.

[35] Застапеноста на жените во основните јавни обвинителства во 2006 година - 44%; 2008 година - 45%; 2009 година – 45,5%, и во 2010 година - 46%. Застапеноста на жената во вишите јавни обвинителства е како следува: 2006 година - 54%; 2008 година - 48%, и во 2009 и 2010 година се забележува рамноправна застапеност на жените во однос на застапеноста на мажите

[36] Програма за активна здравствена заштита на мајките и децата во Република Македонија во 2010 година, Програма за превентивна здравствена заштита во Република Македонија за 2010 година, Програма за рана детекција на малигни болести во Република Македонија за 2010 година, Програма за заштита на населението од ХИВ СИДА за 2010 година, Програма за заштита на населението од туберкулоза, Програма за систематски прегледи, Програма за целосно здравствено осигурување, Програма за имунизација, се дел од програмите кои се донесени со цел превенција и унапредување на женското здравје

[37] Програмата за рано откривање, дијагностицирање и лекување на ракот на дојката во Република Македонија,Влада на РМ (www.moh.gov.mk)

[38] Четврти и пети периодичен извештај на Република Македонија до Комитетот за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената (www.mtsp.gov.mk)

спречување на болестите на репродуктивни органи кај жените во РМ, право на бесплатен ПАП тест имале 3000 неосигурени жени.
Дополнително, за намалување на стапката на смртност од рак на грло на матката во Република Македонија воведена е Хуман Папилома Вирус (ХПВ) вакцина за сите девојчиња на возраст од 9 до 15 години, бесплатно, во здравствена установа која има дозвола за вакцинација со оваа вакцина, како незадолжителна вакцинација („Службен весник на РМ бр.56/2008 година). Од октомври 2009 година во Република Македонија е воведена задолжителна активна имунизација против ХПВ за сите девојчиња од 12-годишна возраст, со опфат на имунизација околу 50 %.
Од 2007 година со измените на Законот за здравствена заштита („Службен весник на РМ" бр 5/07) е започнато спроведување на Програмата за рано откривање, дијагностицирање и лекување на ракот на дојката во Република Македонија. Програмата е потполно бесплатна и жените кои сакаат да се прегледаат се ослободени од финанаски трошоци. Во 2007 година се прегледани 12 500 жени, во 2008 година бројот на прегледани жени изнесуваше 22 587, а во 2009 година бројот на прегледани жени е 36 000 жени. Една од целите на Програмата е во понатамошниот период да создаде услови за започнување на спроведување на организиран скининг на територијата на целата држава.

2.4. Социјална заштита

Создавањето на современ систем на социјална заштита кој ќе одговори на предизвиците на новото време истовремено е во согласност со јасно зацртаните цели на Република Македонија за членство во Европската унија. Процесот на европска интеграција налага хармонизација на законодавството во оваа област, промовирање на принципите на доброто управување, пренесување на добрите европски практики и стандарди.
Организирањето и спроведувањето на социјалната заштита во Република Македонија, е во надлежност на Министерството за труд и социјална политика, преку Секторот за социјална заштита, Заводот за социјални дејности и Центрите за социјална работа (ЦСР), Во Република Македонија има 30 ЦСР, од кои 27 меѓуопштински и три општински.
Социјалната заштита како систем на мерки, активности и политики, е насочен кон спречување и надминување на основните социјални ризици на кои е изложен граѓанинот во текот на животот, за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост и за јакнење на неговиот капацитет за сопствена заштита.
Изминатите години во областа на социјалната заштита е направен напредок но сепак останува потребата од понатамошно унапредување и имплементирање на програмите од аспект на родовата еднаквост.
Со цел, поефикасна социјална заштита за маргинализираните групи на население во јуни 2009 година, донесен е нов Закон за социјална заштита[39], со кој се изврши редефинирање на системот и организацијата на социјалната заштита, како и правата, финансирањето и постапката за остварување на правата од социјална заштита[40]
Половата структура на старото население е препознаена во Националната стратегија за стари лица 2010 – 2020, но бара идентификување на родово одговорни мерки за заштита на стари лица преку ресорната стратегија. Сепак, Владата презема сериозни чекори во менување на досегашната пракса од претежно институционална кон вонституционална и децентрализирана заштита на стари лица. Во тој контекст, освен постоечките државни домови за стари лица, 13 приватни домови имаат добиено лиценца од МТСП за стручна работа со старите лица, се отворија неколку дневни центри и се пилотира давање на услуги на нега на стари луѓе во домашни услови, преку граѓанскиот сектор.
Во областа на социјалната парична помош (постојана и социјална), официјалните податоци покажуваат значајна разлика во користењето на ова право помеѓу жените и мажите.
Значителен прогрес е направен од страна на Заводот за социјални дејности, во рамките на своите надлежности, во 2009 година започна со спроведување на конкретни активности кои водеа кон: зајакнување на капацитетите на стручните работници од ЦСР и професионалните установи за родовата еднаквост и социјалната работа но и на вработените на ЗСД за

[39] Закон за социјалната заштита, "Службен весник на РМ", бр.79 од 24 јуни 2009 година
-

спроведување на родови анализи.[41] Благодарение на ова, првата родова анализа на податоците од ресурсниот центар од ЗСД за социјалните ризици беше направена во 2012 година. Статистичките податоци за социјалните ризици прикажуваат родова диспропорција во бројот на евидентирани машки и женски корисници на услуги во различни категории. Жените се јасно препознаени како доминантно евидентирани жртви на семејно насилство, носителки на згрижувачки семејества, жртви на трговија со луѓе,, лица што сакаат да стапат во брак пред полнолетство, а мажите како лица што злоупотребуваат дрога или други психотропни супстанции или прекурзори, сторители на семејно насилство, малолетни сторители на кривични дела.[42]

2.5. Образование

Во областа на образованието последните години следеа низа процеси на реформи кои овозможија да се унапреди образовниот процес, а со тоа можноста за олеснет пристап и задржување во образовните институции на сите ученици, без разлика на полот, етничката, социјалната или друга определба. Зголемувајќи го придонесот во образованието и тоа од 3,6%- до 5 % од БДП, доста се вложи во образованието, со што се унапредија и можностите за подобар пристап и на девојчињата.
Во учебната 2007/2008 година се воведе **Концептот за деветгодишно основно образование**. Во Концепцијата за деветгодишно основно воспитание и образование се поставени принципите на кои се засноваат наставните програми за основно воспитание и образование. Покрај принципот на демократичност, во Концепцијата е прецизиран и принципот на недискриминација. Исто така, во Концепцијата е наведено дека основното воспитание и образование има за цел да овозможува: „воспитување за почитување на човековите права, родовата рамноправност и основните слободи и за живеење во демократско општество и тоа со методи кои ги поддржуваат овие вредности„.
Согласно со податоците од Државниот завод за статистика во **Основното образование** родовата структура на запишаните ученици во трите години (2009, 2010 и 2011) покажува дека има повеќе машки деца запишани во основно образование и тоа 6851 повеќе момчиња во 2009, 6537 повеќе момчиња во 2010 односно 5990 во 2011. процентуално машки деца запишани во 2009 се 51,7% наспроти 48,3% девојчиња, во 2010 се 51. 6% наспроти 48.4%, и 52% машки деца запишани во 2011 наспроти 48% женски деца.
Официјалните бројки на лицата кои го напуштиле основното образованието за 2010 и 2011 година покажуваат дека разликата меѓу машките и женските деца не е голема (17 женски и 14 машки деца во 2010 и 15 женски и 12 машки деца во 2011 година), но сепак, девојчињата се побројни.
Она што може да се заклучи е, дека во основното образование, од година во година се забележува истата полова структура меѓу ученичките и учениците. Бројот на учениците кои го прекинале образованието во основното образование е незначителен (и кај ученичките и кај учениците) и изнесува 0,2%.
Во учебната 2008/2009 годин, стапи во сила **задолжителното средно образование**. За сите ученици од основното, односно задолжителното средно образование, е обезбеден бесплатен превоз во случај да учат на оддалеченост 2, односно 2,5 км од нивното живеалиште, а таму каде нема организиран превоз им е обезбедено сместување во ученички дом и бесплатни учебници. За учениците од средното образование, чии родители се корисници на социјална парична помош, преку Проектот за условни парични трансфери[43] е обезбедена финансиска поддршка која е условена со редовно посетување на наставата.
Според податоците на Државниот завод за статистика во учебната 2009/2010 во средното образование се запишале 45 820 (48,1%) девојчиња и 49 523 (51,9%) момчиња, од вкупно 95343 запишани ученика. Во учебната 2010/2011 се запишале вкупно 45 292 (48,1%) девојчиња и 48 863 (51,9) момчиња од вкупно 94155 запишани ученика. Состојбата во учебната

[42] Завод за социјални дејности, *Социјалната работа низ родовата призма – ризици и услуги*, Скопје, 2012.,
[43] Со поддршка од Светска банка

2011/2012, покажува дека од вкупно 93064 запишани ученика, 44 884 (48,2%) се девојчиња, а 48 180 (51,8) момчиња.
Трендот на зголемен опфат на студенти во **високото образование** е сличен на тој во средното образование. Постоењето на голем број на високо образовни институции, како државни така и приватни, во академската 2008/2009 година,94 факултети овозможи олеснет пристап и можност за поголема изборност. Отворањето на 46 дисперзирани студиски програми во 15 градови: Скопје, Битола, Штип, Тетово, Кавадарци, Дебар, Велес, Струга, Крива Паланка, Кичево, Прилеп, Гевгелија, Свети Николе, Берово и Пробиштип, овозможи намалување на трошоците за студирање и зголемување на опфатот и на женскиот пол во високо образовните инстиуции.

Во високото образование, според податоците на ДЗС за последните три години, се забележува поголем број на запишани девојки. Во учебната 2009/2010 година од 57849 вкупно запишани студенти, 30408 (52.5%) се девојки, а 27486 (47,5%) момчиња. Во 2010/2011 година вкупно се запишале 63250 студенти, од кои 33583 (53,1%) девојки, наспроти 29667 (46.9%) момчиња.Во учебната 2011/2012 година се запишале 58747 студенти , од кои 31233 (53,2%) девојки, наспроти 27514 (46.8%) момчиња.

Од аспект на **дипломирани студенти**, се забележува исто така поголем број на девојки кои ги завршуваат студии. Во 2009 година дипломирале вкупно 10232 студенти, од кои 5 911 девојки (57,8%) , наспроти 4 321 момчиња (42,2%) . Во 2010 година од вкупно 9944 дипломирани туденти, 5 611(56,4%) се девојки и 4 333 (43,6%) момчиња. Податоците во 2011 година не покажуваат некоја промена во соодност на дипломирани девојки наспроти дипломираните момчиња, односно од вкупно 9802 дипломирани студенти, 5 538 (56,5%) се девојки, а 4 264 (43,5%) момчиња. И во однос на запишаните студенти на **последипломски студии** се забележува мала предност на девојките, наспроти момчињата. Во учебната 2010/2011 година од вкупно запишаните 3655 магистранти, 2 069 се девојки, а 1 586 момчиња, или изразено во проценти 53% од вкупно запишаните магистранти се девојки наспроти 47% момчиња. Во поглед на научната гранка **(професионална ориентација)** кадешто се запишани, најголем родов диспаритет во соодносот на запишаните студенти се појавува кај техничко технолошките науки кадешто од вкупно запишаните 489 студенти во учебната 2010/2011 година 179 (37%) се девојки, а 310 (63%) момчиња. Наспроти тоа, кај општествените науки, се забележува исто така поголема разлика во соодност на девојките и момчињата, запишани магистранти, и тоа од вкупно 2586 запишани, 60% се девојки, а 40% мажи или во апсолутни бојки изразено 1556 девојки, наспроти 1030 момчиња. Учеството на жените магистри во вкупниот број на лица кои стекнале научен степен магистер на науки во 2011 година изнесува 53.7%.

Во рамките на високото образование, постои Институт за родови студии при Филозофскиот факултет во Скопје, а предмет родова еднаквост постои во незначителен број на наставни програми и инситути, како на пример во Институтот за мир и безбедност, и Институтот за социолошко, политички и правни истражувања.

Во поглед на **користењето на компјутер и интернет**, во периодот од 2010 до 2011 година, се намалува јазот меѓу половите во полза на жените. Во 2010 година, од вкупниот број на корисници на компјутер (899 159), 48,0% биле жени, а 52,0% биле мажи. Од вкупниот број на корисници на интернет (827 798), 47,3% биле жени, а 52,7% мажи. Во 2011 година, од вкупниот број на корисници на компјутер (943 870), 49,3% биле жени, а 50,7% биле мажи. Од вкупниот број на корисници на интернет (908 750), 49,2% биле жени, а 50,8% мажи.
Анализирајќи ја состојбата во областа на образованието од аспект на еднаквите можности на жените и мажите, **се забележува напредок и се поголемо вклучување на девојчињата** во сите нивоа на образование, а некаде процентот на запишаните девојчиња е поголем. Поголемата вклученост на девојчињата од етничките заедници во средното и високото образование, исто така, е во нагорен тренд.

2.6. Економско јакнење

Економското јакнење претставува еден од најзначајните фактори и цел во постигнувањето на родовата еднаквост, која во себе содржи повеќе елементи насочени кон: елиминација на разните форми на дискриминација; промовирање на повеќе и подобри работни места за жените, во смисла на број на вработени и квалитет на вработувањето и на крај намалувањето на феминизацијата на сиромаштијата.

Во изминативе години е направено позитивно поместување во поглед на воведување на родова перспектива во политиките и стратегиите на пазарот на трудот. Направен е напредок во законското дефинирање на забраната на дискриминацијата врз основа на пол при вработувањето и на работното место, и се поставени одредби кои им овозможуваат на работниците да ја усогласат работата со семејните обврски.

И покрај тенденцијата на зголемување, стапката на активност на жените од 44.7 проценти е многу пониска од таа на мажите која изнесува 68.8 проценти во 2011 (АРС) и го покажува големиот родов јаз во стапката на учество од 24.1 процентни поени . Жените се во континуитет со помала **стапка на вработеност** од мажите, со **родов јаз во стапката на вработеност** од 16.1 процентни поени во 2011 (стапка на вработеност на жените 30.9 %, АРС 2011). Карактеристично за Македонија во однос на стапка на невработеност кај овој показател на пазарот на трудот жените се во малку подобра ситуација (стапка на невработеност од 30.8 проценти кај жените наспроти 31.8 проценти кај мажите)

Руралните средини се уште се соочуваат со висока стапка на невработеност, несигурни и ниски приходи. Во стапката на активност кај населението над 15 години според типот на местото на живеење, се гледаат двојни разлики кои укажуваат на многу ниската стапка на активност на жената од руралната средина, и големите разлики во однос на стапките на активност на жена – маж од рурална средина, како и жена – жена со споредба рурална урбана средина. Стапката на активност на жените од руралните средини има константност од 36 проценти во перодот 2007 – 2010 за во 2011 да изнесува 37 проценти. Стапката на активност на руралните мажи во 2007 е 70 проценти а во 2011 изнесува 71проценти.

Според истражување помеѓу лицата со ментална и телесна попреченост, спроведено во 2009, околу 29.2 проценти од жените наспроти 31.9 проценти мажи со попреченост се вработени, додека останатите остануваат невработени. Разликата помеѓу жените и мажите во оваа категорија не е голема.

Родовиот јаз во стапките на активност и вработеност, родова сегрегација на професиите (на хоризонтално и вертикално ниво), пониското учество на жените на позициите на одлучување и моќ, остануваат предизвици кои ќе бидат земени во предвид како приоритетни во периодот кој следи, со цел унапредување на родовата еднаквост во општественото и економското живеење.

Според **економскиот статус** во 2011[44] година жените се застапени во 24.8 проценти во категоријата на работодавец од вкупниот број на работодавци (наспроти мажите со 75.2 проценти), 17.9 проценти се во категоријата вработени на сопствена сметка од вкупниот број лица во оваа категорија (наспроти 82.1 проценти мажи). Напроти тоа, во категоријата неплатени семејни работници, жените се застапени со 61.7 проценти[45]. Овие податоци укажуваат на една повеќе константна состојба со активната популација и нејзината поделба по род. Бројките ја потврдуваат традиционалната слика за помалата застапеност на жените во платените професии, а го заземаат најголемиот процент во неплатената работа во домот и семејството, односно во неплатениот труд.

Може да се заклучи дека има поместувања во однос на стапката на вработеност на жената, но тоа не е доволно, а особено на ранливи категории жени[46], што претставува уште поспецифична цел и потреба.

---

[44] АРС 2011

[45] АРС 2011

[46] жените кои се приматели на социјална помош, жртви на семејно насилство, жртви на трговија со луѓе, долготрајно невработени жени, самохрани мајки, како и по основа на технолошки вишок и стечај или по друг основ на социјална исклученост, Стратегија за намалување на сиромаштија и социјална исклученост, 2010-2020

Во насока на **Подобрување, унапредување и зајакнување на економскиот статус на жените, како и правење увид во состојбата** – се забележува потреба од официјални истражувања за состојбата со родовите прашања и пазарот на труд, увид во степенот и видовите дискриминација, сексуалното вознемирување, родовиот јаз во платите, можностите за скратено работно време како мерка за пристап кон пазарот на труд и балансирање на приватниот и јавниот живот и воведувањето на родителското отсуство, родовиот јаз во плати. Непостоењето на истражувања води кон непознавање на системската дискриминација на жената на пазарот на трудот.. До сега се спроведени повеќе проекти од областа на пазарот на трудот и еднаквите можности во насока на поддршка, односно **поттикнување на женското претприемништво**[47], преку програмски активности[48] и предвидени стратешки цели и активности во сродни национални документи и оперативни планови[49], со што е направен напредок на состојбата со вклучување на жените во категоријата на самовработени. Сепак, останува предизвикот многу повеќе да се работи ва оваа област во насока на зголемување на стапката на вработеност кај жените.

Кога станува збор за граѓанското општество, значајна улога во унапредувањето на положбата на жената на пазарот на трудот имаат и телата на бипартитниот и трипартитниот **социјален дијалог во Република Македонија**, односно синдикатите, организациите на работодавачи и Владата од друга страна.

Она што е карактеристично по ова прашање во рамки на синдикатите и организациите на работодавачи, е дека родовите прашања не се јавуваат на главните агенди на организациите на работодавачи и синдикатите, туку се третирани како маргинални прашања. Повеќето организации на работодавачи и синдикати, се фокусираат на актуелните генерални проблеми кои се однесуваат на имплементацијата на законската регулатива, невработеноста, па поради тоа правата на жената на пазарот на трудот се маргинализирани. Една од причините за тоа е и фактот дека главните актери во процесите на одлучување на социјалниот дијалог не се доволно родово сензитивни. Што се однесува до родовиот концепт, може да се истакне, дека не е инкорпориран во **колективното договарање**[50]. Женските секции како механизми за инкорпорирање на родовите прашања во колективното договарање не успеале да га менистримираат и да направат некои суштински промени во рамки на социјалниот дијалог.

Приватен сектор. Не постојат официјални податоци и истражувања кои би дале увид во постоењето, степенот и видовите на дискриминација на врз основа на пол при влезот односно на пазарот на трудот (при вработување и на работно место) во рамки на приватниот сектор. Организациите на работниците како и невладиниот сектор укажуваат на постоење на висок степен на дискриминација врз основа на пол при вработувањето и на работното место. Тоа укажува на една значајна дискрепанца помеѓу законски регулираното право за недискриминација врз основа на пол на пазарот на трудот, но и непочитување на тоа право, и што е најзначајно неискористување на правните одредби кои го штитат ова право, односно слаба или отсуство на имплементација на законските одредби во овој дел.Сериозни анализи се потребни во оваа насока на утврдување на степенот, појавата и видовите на дискриминација врз основа на пол на пазарот на трудот,. Активности треба да се преземат и во насока на имплементација на одредбите на ЗЕМ во рамки на приватниот сектор

2. 7. Жената и насилството

[47] Согласно со член 2, точка 3 од Програмата за развој на претприемништвото, конкурентноста и иновативноста на МСП во 2010 година, (Сл. Весник бр. 5/2010 и 74/2010), предвидена е активност - Кофинансирање на проекти на бизнис центрите за поддршка на мали и средни претпријатија (МСП). Еден од поднесените и евалуираните проекти кој ќе биде кофинансиран согласно со оваа програмска активност од страна на МЕ е Проектот. "Интерактивни напредни обуки на постојни жени претприемачи" кои имаат оформено сопствен бизнис во последните три години, поднесен од Фондацијата за развој на МСП –Куманово.

[48] АППРМ - Организирање на обуки за женско претприемништво, Стратегија за социјална исклученост и намалување на сиромаштија 2010-2020 предвидува активностои во оваа насока

[49] Оперативниот план на активни програми и мерки за вработување за 2010 година за прв пат се воведе и имплементира Програма за промоција на претприемништвото преку постоечки бизнис инкубатори и обука за одделни занимања и вештини кои се дефицитарни на пазарот на трудот.

[50] До април, 2010 во регистерот на МТСП беа регистрирани 33 колективни договори, од кои 2 општи (за стопанство и јавен сектор) и 31 гранкови колективни договори, www.mtsp.gov.mk

Изминатите години беа обележани со бројни активности поврзани со спречување на насилството врз жените, без оглед дали се јавува во облик на сексуално, психичко или физичко насилство. Во однос на прашањето за жената и спречувањето на насилството, може да се забележи дека се преземаат бројни активности против семејното насилство и трговијата со жени и деца..

Денес, Република Македонија, е исправена пред предизвикот да спроведе мерки и активности и против останатите форми на родово базирано насилство, како сексуалното вознемирување, силување, кршењето на човековите права за време на мир и вооружен конфликт и сл. Препораките се, дека родово базираното насилство, како едно од најтешките форми на прекршување на човековите права, треба да се разгледува интегрално и да ги вклучува сите форми на насилство.

а) Семејно насилство

Согласно со Националната стратегија за семејно насилство 2008 – 2011 година, беа преземени бројни активности. Се спроведоа бројни кампањи и обуки за професионалните структури кои работаат на проблемот на семејното насилство (ЦСР, здравствени установи, полиција, судови, образовни институтции, претставници од локалната самоуправа и граѓанскиот сектор. Така, се зајакнаа институционалните капацитети за справување со семејното насилство. Дополнително, со воспоставувањето на вонинституционалните форми на заштита,[51] се подобрија услугите за заштита на жртвите. Трендовите на пријавување на семејно насилство бележат пораст во изминатите неколку години. Во 2011 година, на подрачјето на Република Македонија се регистрирани вкупно 593(481) кривични дела извршени при семејно насилство, што претставува зголемување за 23,3% во споредба со 2010 година[52]. Инаку, вообичаено најзастапено е делото „телесна повреда", односно 70% од вкупно регистрираните дела со обележје на семејно насилство. Сторители на овие дела се најчесто сопрузите-216 лица и синовите-77, додека останатите категории се застапени во многу помал број.

За извршените кривични дела се пријавени вкупно 600(486) сторители, од кои 550(442) или околу 92% се мажи, а само 50(44) се жени. Најчести жртви на семејно насилство се жените-507(400) и 105(78) мажи,[53]

Полицијата во овој период постапуваше и по 4.609(3.737) поплаки во врска со семејното насилство. Најголем број од поплаките-3.090 се однесуваат на психичко малтретирање, кое е изразено преку вербални закани и навреди, како и упатување погрдни зборови, омаловажување, уцени и бркање од дома.[54] Поплаките се поднесени против 3.970 лица од машки и 719 лица од женски пол.[55]

б) Трговија со луѓе

Проблемот на трговија со луѓе во изминатите години беше во фокусот на активностите на Владата на Република Македонија. Посветеноста и заложбите за борба со ова современо зло се видливи од донесувањетото на посебна Национална стратегија и Национален акционен план.

---

[51] Отворени се следнитв вонинституционални форми на заштита: регионален Центар за лица/жртви на семејно насилство во Свети Николе, Советувалиште за родители и деца жртви на семејно насилство и Советувалиште за сторители на семејно насилство.

[52] Броевите во заградите се однесуваат на кривичните дела регистрирани во претходната година

[53] според роднинската врска, најголем број од нив се сопруги-314, потоа 14 сопрузи, 116 родители(63 мајки и 53 татковци), 45 деца(23 синови и 22 ќерки), 45 вонбрачни сопруги, 23 поранешни сопруги, двајца поранешни сопрузи, еден вонбрачен сопруг и 52 останати членови на семејството.

[54] Заради физичко малтретирање, се поднесени 1.073 поплаки, најчесто вршени од сопрузите или од синовите, кои под дејство на алкохол физички ги малтретирале своите сопруги, а честопати и своите родители и деца. Заради нерешени имотно-правни односи или од економски причини се поднесени 446 поплаки.

[55] Од нив 927 лица малтретирањата ги вршеле како резултат на психичко растројство, 647 лица биле под дејство на алкохол, додека 50 лица биле под дејство на дрога. Најмногу поплаки поднеле сопруги-1.360, родителите-1.005, поранешните брачни другари-454, децата-378, потоа 240 сопрузи, 125 лица во вонбрачна врска, а останатите поплаки се поднесени од други членови на семејството.

Во МТСП, во рамките на СЕМ од 2005 година функционира канцеларија на Националниот механизам за упатување на жртви на трговија со луѓе (НМУ) која во соработка со центрите за социјална работа, обезбедува координирана помош и заштита на жртвите на трговија со луѓе особено на жени и деца.
Во текот на 2007 година изготвени беа Стандардни оперативни процедури (СОП) за постапување со жртви на трговија со луѓе и истите се усвоени од Владата на Република Македонија во 2010 година. Целта на СОП е обезбедување на помош и заштита на сите жртви на трговија со луѓе преку еден сѐопфатен приод заснован врз човековите права на жртвите и истите содржат посебни мерки кои се однесуваат на децата жртви на трговија со луѓе..[56]
Во Законот за семејство во 2008 година за прв пат во Република Македонија се регулираше прашањето за заштита на деца жртви на трговија со луѓе и во него се додаде нова глава V-а – "Старателство над малолетни лица жртви на трговија со луѓе". Со измените и дополнувањата на Законот за заштита на децата во 2009 се подигнува степенот на заштита на децата,[57] а во јуни 2009 година донесен е Закон за социјална заштита, во кој се внесени одредби со кои се овозможува заштита на лица жртви на трговија со луѓе и формирање на Центар за лица-жртви на трговија со луѓе. МТСП донесе Правилник за нормативите и стандардите за простор, опрема, стручни кадри и средства потребни за основање и започнување со работа на установа за социјална заштита, Центар за лица-жртви на трговија со луѓе.[58]
Со измените на Кривичниот законик од 2008 и 2009 се изврши усогласување на домашното кривично законодавство за борба против трговија со луѓе со ратификуваните меѓународни конвенции и европското законодавство. Во април 2009 година, Република Македонија ја ратификуваше **Конвенцијата на Советот на Европа за борба против трговија со луѓе**.[59]
НМУ во 2008 година, спроведе телефонска анкета за истражување на информираноста на македонските граѓани за проблемот на трговија со луѓе во Република Македонија.[60] Најголем дел од испитаниците или 50.9% одговориле дека децата се најризична категорија и најчести жртви на трговија. По нив следуваат жените од 18 до 35 години со 38.9% и жените над 35 годишна возраст, кои најчесто се поврзани со принудна работа исто како и мажите.
Во текот на 2011 година во МТСП воспоставен е систем на прибирање на статистички податоци за жртви на трговија со луѓе за следење на трендот на оваа појава без да се прибираат и обработуваат личните податоци, со што се овозможува максимална заштита на идентитет и другите лични податоци на жртвите. На 28.1.2011 година отворено е државното прифатилиште т.е Центар за лица - жртви на трговија со луѓе. Во Центарот се сместуваат жртвите на трговија со луѓе домашни државјани и странци, кои имаат добиено дозвола за привремен престој.

в) Родово базирано насилство

Родово базираното насилство многу малку е дискутирано во Македонија, посебно во креирањето на политиките и донесувањето на одлуките. И покрај напорите на организациите кои работаат на унапредување на родовата рамноправност и правата на жените, кои доведоа до значителни подобрувања во законската рамка која го регулира семејното насилство, насилството врз жените надвор од домот останува значително занемарено и непријавувано.
Поимот родово базирано насилство не е вклучен во легислативата и националните стратешки документи, што укажува дека различните форми на насилство врз жените не се сметаат за родово базирани или пак се подразбираат изолирано едно од друго. Законската рамка и стратешките документи не посветуваат внимание на други видови на насилство врз жената,

[56] Финансиска поддршка од ИСМПД.
[57] Со членот 9 се забрануваат сите облици на сексуално искористување и сексуална злоупотреба на децата (детска порнографија, детска проституција), насилно подведување, продажба или трговија со децата, психичко или физичко насилство и малтретирање, казнување или друго нечовечко постапување, сите видови на експлоатација, комерцијално искористување и злоупотреба на децата со кои се кршат основните човекови слободи и права и правата на детето.
[58] Службен весник на РМ бр.100/10 од 23.07.2010 година
[59] Службен весник на РМ, бр. 49/2009
[60] Анкетата беше направена со стандардизиран прашалник на репрезентативен примерок од 1022 испитаници од популацијата во Македонија. Притоа, запазени се демографските податоци на населението како: пол, возраст, образование, етничка припадност, место (рурална или урбана средина) и регион.

освен силувањето и физичкото насилство. Родот како основа за дискриминација и насилство, се споменува само во Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Неодамна, Република Македонија стана една од првите земји во регионот кои ја потпишаа Конвенцијата на Советот на Европа за борба и превенција на насилство врз жената и семејно насилство (Истанбулска конвенција, 2011), која се уште не е ратификувана. Ова претставува значаен чекор, бидејќи конвенцијата е првиот меѓународен правно обврзувачки документ кој специфично го адресира насилството врз жената. За прв пат во Европа, со Истанбулската Конвенцијата се воспоставуваат правно-обврзувачки стандарди за спречување на насилството врз жената, вклучувајќи и семејно насилство, за заштита на жртвите и за казнување на сторителите. Конвенцијата пополнува огромна празнина во заштитата на човековите права на жените и истовремено ја проширува заштитата за сите жртви на домашно насилство.
Со ратификувањето на Конвенцијата, државите преземаат обврска за имплементација на особено исцрпни и прецизни одредби кои воспоставуваат обврска за позитивна акција на државата. Конвенцијата не создава нови права, туку ги разјаснува постоечките човекови права и создава позитивна обврска кај државите страни да ги промовираат, да спречат кршење на правата и да ги заштитат жртвите.
Ратификацијата на Конвенцијата несомнено ќе влијае на јакнење на националниот систем за спречување и заштита од насилството.

2. 8. Жената и медиумите

Заложбите за постигнување на одредени општествени вредности секогаш даваат плод кога се работи на едукација на јавноста и подигнување на свеста за значењето на одредена проблематика. Во таа смисла, мора да се нагласи дека медиумите имаат критична важност во едно демократско општество, затоа што тие, како креатори на јавното мислење, помагаат во креирањето или рушењето на одредени стереотипи и предрасуди. А, стереотипите и предрасудите се, за жал, дел од нашето секојдневие. Од тие причини, изминатите години беа посветени на преземање на чекори во правец на соодветно претставување на жената во медиумите.
Така, Советот за радиодифузија го следи почитувањето на одредбите од Законот за радиодифузна дејност со кои се опфатени аспекти поврзани со третманот на родовите прашања. Поконкретно, станува збор за одредбите од членовите 68 и 69 со кои се гарантираат еднакви права, односно се забранува дискриминација во однос на пол, членот 70 (забрана за емитување порнографија на телевиија, односно обврска за кодирање на каналите со порнографски сoржини при реемитување преку операторите на јавни комуникациски мрежи) и членот 89 според кој рекламирањето и телешопингот не смеат да се темелат врз нагласување на половите разлики. Советот спроведува мониторинг, по поплаки од граѓани и по сопствена иницијатива. Доколку констатира повреда на Законот, на радиодифузерите кои го прекршиле Законот Советот им изрекува мерки, согласно со своите надлежности.[61]
Советот за радиодифузија во декември 2007 година, формираше Координативно тело за рекламирање, телешопинг и спонзорство. Целта на формирањето на ова тело е отворање на поширока дискусија за степенот во којшто радиодифузерите ги почитуваат стандардите и принципите утврдени со Законот и да се сврти вниманието и кон чувствителноста за родовата рамноправност.
Во 2007 година, Советот донесе Правилник за заштита на малолетниците од содржини коишто можат штетно да влијаат врз нивниот физички, психички и морален развој. Правилникот не се однесува директно на портретирањето на жените во медиумите, меѓутоа во еден аспект го опфаќа влијанието на начинот на прикажувањето на голото човечко тело, како и на физичкото и психичкото насилство врз определувањето на категоријата на програмата. Како придружен документ донесен е Коментар кон Правилникот за заштита на малолетната публика од програми кои можат штетно да влијаат врз нејзиниот физички, психички и морален развој.

[61] Досега се изречени писмени опомени поради употреба на навредлви говор, а имаше и укажувања поради емитување на реклами кои содржена невкусни и непристојни реплики кои можат да бидат навредливи за женската публика или омаловажувачки за одредена професија

Прашањето на родот во двата докуметни се таргетира посредно, зошто категоризацијата и класификацијата на програмата, меѓу другото, зависи и од начинот на кој се третира еротиката.
Советот за радиодифузија, почнувајќи од 2009 година, прибира податоци за родовата структура на вработените во медиумите. Процентот на жени вработени во електронските медиуми покажува дека тие сочинуваат околу 40% од вкупно вработените лица.[62]
Особено важни активности на Советот за радиодифузија кои укажуваат на потребата од натамошни чекори, се спроведените истражувања и анализи. Така, во 2007 и 2009 година беше спроведено испитување на мислењето на публиката во кое се бележи присутност на стереотипизирањето на родовите улоги и тоа зголемување на процентот на публиката кои сметаат дека ТВ рекламите прават традиционална поделба на односите маж – жена, женски и машки работи, женски и машки улоги.[63] Во 2012 година беа спроведени анализи на родовите прашања и на прикажувањето на жените и мажите во програмските концепти и содржини во средствата за јавно информирање. Заклучоците на спроведените анализи упатуваат на несоодветно претставување на жената и стереотипизирањето во медиумите.
Следствено, препорачано е зголемено присуство во медиумите за најмалку 30% на жени во својство на стручни и политички авторитети што ќе го одразува минималниот праг на државата за учеството на жените во политичкиот живот, потоа воведување на теми кои директно ги засегаат прашањата на еднаква родова застапеност во структурите на одлучување и надминување на родовата стереотипизација во културата и јавниот говор, како и воведување на теми кои се од суштествен интерес за еднаквоста меѓу родовите во Македонија: економската еднаквост/нееднаквост (разликите во примањата помеѓу мажите и жените), семејното насилство врз жените и трговијата со малолетни девојки (особено кај помалите етнички заедници) и сл. Воедно, утврдена е потребата од подигнување на свеста кај новинарите и уредниците во поглед на темите од областа на родовата еднаквост.
Исто така, оценето е дека пренесувањето на седниците на Собраниската КЕМ на Собранискиот канал, во голема мера придонесува за презентирање на прашањето на родовата еднаквост. [64] Меѓутоа, утврдување на медиумски простор за одредени родово сензибилизирани содржини, согласно препораките од гореспоменатите анализи на Советот за радиодифузија, ќе значат голем исчекор напред во воспоставувањето на еднаквите можности на жените и мажите.
Сепак, неговата надлежност е ограничена на електронските медиуми шти ги остава печатените медиуми надвор од било каков надзор во однос на содржините кои ги пласираат и вредностите кои ги промовираат. Таквата состојба упатува на неопходноста од преземање на чекори во тој правец.[65]

2. 10. Жени, мир и безбедност

[62] Во телевизиските станици во Република Македонија, најврамнотежен однос меѓу бројот на вработени мажи и жени има во телевизиите на регионално ниво (49% жени) и во Македонската телевизија (47% жени). Нешто помал е процентот на жени вработени во телевизиите кои имаат национални дозволи и кои емитуваат програма преку сателит (40%), а најмал е во телевизиите кои емитуваат програма со национална дозвола преку терестријален предавател и локалните телевизиски станици - по 34%.
Програмските сервиси на Македонската радиотелевизија се меѓу станиците во кои жените се најзастапени – 45%, потоа следуваат радијата на локално ниво – 38% жени, радијата на регионално ниво – 34% и најмалку имаат радијата на државно ниво- 28%.
Најголем процент на вработени жени има во јавниот радиодифузен сервис -46%, веднаш зад него се радијата и телевизиите на регионално ниво – 45% жени, а потоа следуваат телевизиите кои емитуваат програма на целата територија на државата преку сателит – 40% се жени, на локално ниво- 35% жени и најмалку,33% жени имаат радијата и телевизиите кои емитуваат програма на државно ниво преку терестријален предавател.
[63] Според истражувањето од 2007 година, 12% од публиката на возраст 10-70 години потполно се согласува дека ТВ рекламите прават традиционална поделба на односите маж – жена, женски и машки работи, женски и машки улоги, 31% се согласуваат, 25% донекаде не се согласуваат, а 22% од публиката воопшто не се согласува со ова тврдење. Истото истражување, спроведено во 2009 година покажа дека се зголемува процентот на оние кои потполно се согласуваат дека има традиционална поделба на машко - женските односи и улоги – 15% .
[64] Проценка на имплементацијата на Националниот план за родова рамноправност 2007-2012,. Јованова Весна.
[65] Недостигот на активно саморегулаторно тело за медиумите е посочен и во Извештајот на ЕУ за напредокот за 2012 година (стр.16).

Министерството за одбрана во периодот 2007-2012 година како носител на безбедносната политика на РМ и еден од значајните фактори за интеграцијата на земјата во НАТО структурите, реализирало повеќе активности, како што е сопствена програма за еднакви можности на мажи и жени во МО и АРМ. Понатаму, родовата еднаквост е систематски интегрирана во неколку клучни документи на МО како што се: Програмата за еднакви можности на жените и мажите во МО и АРМ, како дел од детерминирана политика во Стратегијата за управување со човечки ресурси, Програмата за привлекување на персонал во МО и АРМ со осврт на потребата од специфичен пристап кон кандидатите жени и други.
Сепак, покрај овие активности на МО, проценката на имплементацијата на Резолуцијата на СБ 1235[66], укажа дека мал дел од стратегиските цели е посветен на проблематиката на жените, мирот и безбедноста. Поради тоа, Владата пристапи кон изработка на специфичен НАП за Резолуцијата на СБ 1325, бидејќи претставува многу значајна и моќна алатка за имплементацијата на агендата за жени, мир и безбедност на национално ниво. НАП-от за Рез на ЦБ 1235 се однесува на трите столба од Резолуцијата - превенција, партиципација и заштита, и кореспондира со следниве три цели/исходи: 1) Зајакната родова перспектива во формулирањето и имплементацијата на мировната, безбедносната и одбранбената политика (МБОП); 2)2. Зајакнато учество и придонес на жените во меѓународни, цивилни и воени мисии во кои учествува Р. Македонија; 3) Спречување на насилството и заштита на правата на жените во услови на мир, конфликти и хуманитарни катастрофи и пилотирање на алтернативни модели на разрешување на конфликти (медијација).
Националниот план за имплементација на Резолуцијата 1325, ке биде составен дела на Стратегијата и планот за родова еднаквост, со цел да се обезбеди поврзаност и хармонизација помеѓу идентификуваните стратешки цели на НАП-от за Рез. 1325 и областите коишто ќе бидат идентификувани како приоритетни во овој стартешки документ.

Субјекти на Стратегијата

Како главни субјекти задолжени за имплементација на целите и мерките наведени во Стратегијата за родова еднаквост се Владата на Република Македонија, министерствата и останатите органи на државната управа, единиците на локалната самоуправа. Министерството за труд и социјална политика ќе биде одговорно за следење и координација на имплементацијата на акциските и оперативните планови по Стратегијата. Спроведувањето ќе се детализира во оперативни планови на годишно ниво.
Собранието на РМ, согласно со член 9 став 3 од ЗЕМ, ќе го следи спроведувањето на Стратегијата во секторските политики и програми.

Поврзување на стратегијата со другите стратешки документи

Стратегијата претставува клучен стратешки и сеопфатен документ на националната политика за родова еднаквост. Нејзин составен дел се и други национални планови и стратегии, во кои се дефинирани цели и се предвидени мерки за унапредување на еднаквоста на жените и мажите (или родовата еднаквост) и на одредени целни групи и тоа: Национална стратегија за еднаквост и недискриминација по основа на етничка припадност, возраст, телесна и ментална попреченост и пол, Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост, Стратегија за вработување, Национална стратегија за заштита од семејното насилство, Стратегија за родово буџетирање, Национална програма за социјална заштита, Национална стратегија за превенција и сузбивање на трговија со луѓе, Национален акциски план за имплементација на Резолуцијата на Советот за безбедност 1325 итн.

[66] Анализа за имплементација на Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на Обединетите нации за жените, мирот, и безбедноста во Република Македонија, Лидија ГЕОРГИЕВА, Универзитет „Свети Кирил и Методиј", Скопје, Институт за безбедност, одбрана и мир, 2012

Податоците на терен, укажуваат на потребата за понатамошно унапредување на законодавството, политиките и нивната примена во праксата со цел воспоставување на потполна еднаквост на жените и мажите.Со донесувањето на законската рамка и усвојувањето на националните стратегии и акциските планови за делување, Република Македонија, континуирано и јасно ја изразува политичката определба, согласно со целите на Советот на Европа , Европската унија и ООН за надминување на разликите меѓу постојната состојба и потполната еднаквост на жените и мажите.

Стратешки документи релевантни за родовата еднаквост

Националниот развоен план на Република Македонија 2008-2013 година во здравствениот сектор предвидува цели кои се во насока на социјално вклучување и тоа: намалување за најмалку една третина на постоечките разлики во здравствената состојба на населението помеѓу Република Македонија и државите од ЕУ; намалување за една четвртина на разликите во здравјето меѓу социо-економските групи; подобрување на здравствената состојба на новороденчињата, доенчињата и предучилишните деца, како и на лицата над 65 години; подобрување на психо-социјалната благосостојба на луѓето и обезбедување на подобри сеопфатни служби во заедницата кои ќе им бидат достапни на лицата со проблеми во менталното здравје; намалување на несаканите последици по здравјето настанати од заразните заболувања со јавно здравствено значење, преку систематски применети програми за контрола, елиминација и искоренување на заразните заболувања; промоција на здрав начин на живеење, подобрување на квалитетот и стилот на живеење и подигање на свеста на населението за чување на здравјето.
Националната стратегија за сексуалното и репродуктивното здравје во Република Македонија 2010-2020[67] година е стратешки документ кој ги дефинира приоритетите во сексуалното и репродуктивното здравје, да ги планира, мобилизира и координира ресурсите неопходни за ефективна акција базирајќи се на четири главни принципи: човекови права, родова еднаквост, мултисекторски пристап и инволвираност на заедниците. Целта на овој документ, е да се обезбеди широка платформа за интерсекторски пристап во реализацијата на сексуалните и репродуктивните права и да се воспостави стратешка рамка за делување на сите партнери на сите нивоа на превенција во сите сектори на општеството, со соодветна одржлива финансиска рамка на активности.

Националната програма за развој на образованието, е стратешки документ што треба да ги утврди насоките на развојот на образованието до 2015 година. Образование за сите односно обезбедување на образовна рамноправност е една од стратешките цели на Стратегијата. За да се обезбеди оваа цел, Република Македонија ќе преземе мерки за гарантирање на еднакви можности во образованието за секој граѓанин, без оглед на возраста, полот, способностите, етничката припадност и религиозната определба.
Родовата компонента е силно застапена во делот за економско јакнење на жените[68], како целна група во рамки на **Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија 2010- 2020**[69] ***во која*** се предвидува зголемена родова рамноправност при вработување[70] Се предвидува намалување на разликата меѓу половите во однос на вработеноста, невработеноста и висината на платата.Се предвидуваат активни политики за вработување, со поддршка за самовработување и со кредитирање на активни програми и мерки, насочени кон вработување на жените за да се постигнат очекуваните резултати. Целта е зголемување на учеството на жените во вкупниот

---

[67] www.moh.gov.mk
[68]жените кои се приматели на социјална помош, жртви на семејно насилство, жртви на трговија со луѓе, долготрајно невработени жени, самохрани мајки, како и по основа технолошки вишок и стечај или по друга основа на социјална исклученост
[69]www.mtsp.gov.mk
[70]Подрачје 1: Вработување, Резултат 3 Зголемена родова рамноправност при вработување

број на вработени лица и остварување на стапка на вработеност на жените во 2010 година од 38%[71]. Воедно, Стратегијата предвидува намалување на разликата меѓу половите во однос на вработеноста, невработеноста и висината на платата.

Национална стратегија за спречување и заштита од семејно насилство 2012-2015 година, има 5 стратешки цели и тоа: спречување; заштита, помош и поддршка на жртвите; гонење на сторителот; мултисекторска соработка и подигнување на институционалните капацитети и специјализирани служби; и имплементација, следење и евалуација. Новата стратегија ќе придонесе за подигнување на свеста и развивање на неприфатливост на семејното насилство, како грубо кршење на човековите права и слободи, сензибилизирање на локалните актери за преземање на активности, формирање на локални тела за превенција од семејно насилство, јакнење на капацитетите за превенција, унапредување на институционалниот одговор и интеграција на жртвите во општественото живеење.

Последниве неколку години направени се напори на програмско ниво за постигнување на родовата еднаквост на пазарот на трудот, преку вклучување на родовите аспекти во политиките за вработување, во рамки **на Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2015**[72]**,** кадешто се нагласува потребата за поддршка за самовработување, формализација на постојните бизниси, поддршка за дополнителни вработувања во фирми регистрирани преку програмите за самовработувањето, подготовка за вработување преку обука согласно со потребите на пазарот на трудот, субвенционирање на вработувањето, практикантството како поддршка за прво вработување на млади лица, економско јакнење на жени жртви на семејно насилство и поддршка за вработување на Роми, жени, повозрасни лица и инвалидни лица.Во Стратегијата како предизвици се ставени родовата нееднаквост, како и неусогласеност меѓу образовен систем и потребите на пазарот на трудот.Во рамки на националните цели до 2015 се поставува цел од стапка на вработеност на жени 42% на возраст од 15 до 64 како и инклузија на жени на пазарот на трудот.Една од целите во Стратегијата е и обезбедувањето на поголема безбедност и **флексигурност** на работни места, односно жените се целна група во намалување на невработеноста.

Владата во јуни 2012 година ја донесе **Стратегијата за воведување на родово одговорно буџетирање во Република Македонија 2012 – 2017 година** како национален документ кој има за цел унапредување на родовата еднаквост преку вклучување на родовата перспектива во главните текови. Прифатен е ставот дека внесувањето на родовата перспектива во буџетските политики на национално и локално ниво, ќе доведе до правилно родово одговорно распределување на средствата, како и подобра транспарентност и одговорност на државниот Буџет од аспект на родовата рамноправност.

СРОБ се фокусира на три стратешки области: 1) воведување на родова перспектива во програмите и буџетите на буџетските корисници на централно и локално ниво, 2) унапредување на законската рамка за вклучување на родово одговорното буџетирање, и 3) зајакнување на институционалните механизми и градење на капацитети потребни за вклучување на родовата перспектива во креирањето на политките и програмите и соодветните буџети.

Националниот акциски план за Резолуцијата на Советот за безбедност 1325 укажува на потребата од поголема застапеност на жените во институциите на безбедносниот сектор и нивно учество во процесот за донесување одлуки која ќе обезбеди родово сензитивна и поефикасна безбедносна политика на национален и меѓународен план. НАП-от упатува на нужноста од примена на родово-сензитивен пристап особено при реформите на безбедносниот сектор (во рамките на полицијата, одбраната, кризниот менаџмент, цивилната заштита, интегрираното гранично управување); зголемена активност на националните и локалните институции за промовирање на значењето на Рез. 1325, особено преку комисиите за превенција и советите на општините и нивна соработка со граѓанскиот сектор за зголемување на јавната свест за овие прашања; создавање на единствен регистар на (институционални и човечки) капацитети за учество во цивилни мисии и утврдување на основните предуслови, компетенции, вештини и други критериуми за учество во меѓународни мисии од областа на МО и хуманитарните мисии; утврдување на политика/стратегија, принципи, законска рамка и

[71]Национална стратегија за вработување 2010, Влада на Република Македонија
[72]Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2015, Скопје, август 2011, МТСП

приоритети (согласно со меѓународното хуманитарно право) за учество во цивилни и воени мисии, кои се дел од Стратегија за превенција на конфликти, менаџирање на кризи или градење на мир, имајки ја предвид и Рез.1325, и, меѓу другите работи, и партиципативен пристап (интерсекторски, меѓусекторски, национален, локален, меѓународен) во креирање на политиката и имплементацијата на Рез.1325.

Пристап на Стратегијата

Стратегијата се донесува согласно со одредбите од Законот за еднакви можности на жените и мажите. Истата содржи анализа на постојната состојба, тргнувајќи од наодите и препораките од Проценката на имплементацијта на НАПРР (2007-2012) и на расположивите родово разделени податоци, ги одредува националните приоритети за следните осум години и ги утврдува насоките и мерките за постигнување на целите. Стратегијата предвидува преземање на мерки и активности согласно со постојните општествени и политички околности, постигнатиот напредок и натамошните предизвици за воспоставување на еднаквост на мажите и жените.
Стратегијата се заснова на принципите на законитост, јавност, транспарентност, одговорност, отчетност и меѓусекторска соработка. Имено, Стратегијата се донесува согласно со домашното законодавство, со вклучување на сите релевантни чинители во политиката на унапредување на еднаквите можности. Целта на овој стратешки документ е транспареност и отчетност во исполнувањето на утврдените активности, преземање на одговорност и промовирање на меѓусекторската соработка меѓу државните органи.

Дополнително, Стратегијата се заснова на следниве принципи:

- Родовата еднаквост претпоставува почитување и уживање на човековите права
- Родовата еднаквост е крос-секторско прашање
- Почитување на разликите
- Почитување на човечкиот дигнитет и интегритет

Во согласност со Законот за еднакви можности на жените и мажите, Стратегијата содржи основни мерки (пристап) за системско вклучување на еднаквите можности на жените и мажите во процесите на креирање и спроведување на политиките и буџетите, како и основни и посебни мерки на делување за унапредување на еднаквоста меѓу жените и мажите во одредени приоритетни области на делување.
Стратегијата ги утврдува следниве приоритетни области на делување во периодот 2013-2020, поделени на хоризонтални прашања и секторски приоритети.

Хоризонтални прашања:

- Воведување на родовата перспектива во главните општествени текови
- Собирање родово разделени статистички податоци преку воспоставени механизми на соработка и размена, нивно анализирање и објавување
- Воведување наиндикатори за мониторинг на успешноста на имплементацијата на политиките за родова еднаквост и родовите перспективи
- Воспоставување на ефикасен и ефективен систем за постигнување на родовата еднаквост
- Унапредување на законските одредби за родова еднаквост и нивна имплементација
- Зајакнување на родовата институционална машинерија на централно и локално ниво и зголемена соработка внатре, како и со другите клучни актери од јавниот и приватниот сектор

Секторски приоритети

1. Унапредување на родовата еднаквост во областа на здравството и социјалната заштита;

2. Родовата еднаквост во политичкиот и јавниот живот и во медиумите;
3. Економско зајакнување и родовата еднаквост;
4. Елиминација на родово базираното насилство;
5. Родово сензитивно образование;
6. Меѓународна политика и соработка;
7. Жените, мирот и безбедноста;
8. Родово сензитивно буџетирање;
9. Институционални механизми.

Република Македонија во Стратегијата ги зема предвид и активностите на меѓународен план, со цел исполнување на своите меѓународно преземени обврски, но и воспоставување соработка со најважните меѓународни институционални механизми и организации, вклучително и новото тело на ОН за Родова еднаквост и зајакнување на жените (UN Women).
Стратешкиот пристап се темели на обврските кои се преземени со потпишувањето на повеќе меѓународни договори, односно Конвенцијата на ООН за елиминација на сите облици на дискриминација на жените (CEDAW) и Милениумската декларација на ООН, потоа обврските кои произлегуваат од членството во Советот на Европа, како и обврските кои произлегуваат од процесот на придружување кон ЕУ. Тргнувајќи од фактот дека еднаквоста на половите е едно од темелните вредности на ЕУ, а обезбедувањето на еднаквите можности и борбата со половата и родова дискриминација е една од стратешките цели на оваа држава, Република Македонија, како земја кандидат за членство во ЕУ, ги следи и имплементира целите дефинирани во стратешките документи кои европските институции ги донесуваат со цел воспоставување на родова еднаквост.
Стратегијата го нагласува фактот дека земјите кандидатки мора во целост да го прифатат темелното начело на рамноправност на жените и мажите, па така, следењето, усвојувањето и примената на законодавството на ЕУ во ова подрачје, останува еден од приоритетите во процесот на проширување. ЕК во своите редовни извештаи за напредокот на Република Македонија во процесот на пристапување, го оценува не само општиот напредок на човековите права, туку и на правата на жените и напредокот на тој план.
Донесувањето на нова национална стратегија е составен дел од Националната програма за апроксимација на acquis – то (во натамошниот текст: НПАА), а нејзиното донесување од страна на законодавецот е израз на општата политичка волја во Македонија и решителноста за значително унапредување на еднаквите можности на жените и мажите.

СТРАТЕШКА РАМКА НА СТРАТЕГИЈАТА

ВИЗИЈА НА СТРАТЕГИЈАТА

Стратегијата за родова еднаквост е првиот стратешки документ во областа на еднаквите можности, кој се предлага и донесува од страна на највисоките државни органи. Со тоа, јасно е видлива определбата на Република Македонија за целосно признавање и промовирање на еднаквите можности на жените и мажите како задолжителен предуслов за одржлив развој, уживање на човековите права и практикување на демократските вредности.

Стратегијата се донесува за период од осум години што претставува доволен период за постигнување на бројни конкретни цели. Имено, визијата на Република Македонија е со спроведувањето на Стратегијата и преземање на бројните мерки и активности, да се зголеми квантитативното, но и квалитативното учеството на жените во јавниот и политичкиот живот, но и во приватниот сектор и тоа до она ниво кое е препорачано од Советот на Европа и Европската унија. Исто така, спроведувањето на Стратегијата треба реално да доведе до поголема заштита на човековите права на жените од сите видови дискриминација и родово базирано насилство, како и ефективно искористување на механизмите и правните средства за заштита. Целта е поголема вклученост во образованието, пазарот на трудот, балансирање меѓу професионалниот и приватниот живот.

Целта на Стратегијата е и 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. Република Македонија го заслужува своето место меѓу напредните земји во Европа, а секако показател ќе биде доколку Македонија, после осум години, се вброи во првите дваесет земји од листата на Светскиот економски форум меѓу земјите со најмал јаз во родовата еднаквост.

СТРАТЕШКИ ПРИОРИТЕТИ ПО ОБЛАСТИ

Процеси на одлучување

И покрај воспоставаната институционална машинерија за родова еднаквост, сеуште постојат специфични (значајни) предизвици во делот на вградување на родовата еднаквост во главните општествени текови. Првичниот предизвик е поврзан со родовата машинерија и операционализацијата на законската рамка во овој контекст. Потребно е усогласување на актите за систематизација на работните места на државните органи со Законот за еднакви можности што треба да води кон поквалитетно извршување на работните задачи. Воедно, единиците на локалната самоуправа треба да го усогласат своето работење со одредбите на ЗЕМ, односно потребно е јасно дефинирање на одговорностите на комисиите и координаторите за еднакви можности во општинските статути и актите за систематизација на работните места.
Вториот предизик е поврзан со процесот на инкорпорирање на родовата перспектива во главните текови. Потребно е да се воспостави континуирана меѓуресорска соработка, поддршка и координација меѓу координаторите за еднакви можности со СЕМ заради максимално искористување на капацитетите и ефикасно исполнување на задачите. Потребно е да се обезбедат финансиски средства во рамките на државните органи и единиците на локалната самоуправа за поддршка на нивната работа и исполнување на активностите.
Дополнително, иако ДЗС објавува статистички податоци за жените и мажите, недостасува хармонизиран пристап на прибирање на податоци по пол, којшто ќе обезбеди солидна основа за анализирање на состојбите и креирање на политики коишто ќе водат кон унапредување на родовата еднаквост. Притоа, утврдена е потребата за унапредување на статистичките показатели и воспоставување на хармонизиран систем на индикатори кој ќе им овозможи на сите актери достапност на податоците заради анализи на состојбите, укажување на недостатоците и давање на соодветни и корисни предлози за натамошни мерки и активности.

Човекови права

Во доменот на унапредувањето на човековите права, постојат одредени предизвици коишто треба да се земат предвид. На прво место, треба да се испитаат причините зошто жените и мажите не пријавуваат дискриминација на основа на пол, дали ја препознаваат како таква и дали знаат каде треба поднесат претставка во случај на дскриминација. Дополнително, треба да се испита понатаму дали самите граѓани, но и институциите, препознаваат случаи/манифестација на двојна или повеќекратна дискриминација? Во овој контекст, назначувањето и делувањето на Застапникот за еднакви можности при МТСП треба да придонесе кон зајакнување на борбата против половата дискриминација.
Унапредувањето на човековите права на жената и родовата еднаквост повлекува спроведување на кампањи и многу бројни активности насочени кон подигнување на свеста и знаењето на јавноста на половата дискриминација со цел воспоставување на општество на еднакви можности и отстранување на сите облици на дискриминација.

Здравство

Во здравството очигледни се одредени достигнувања и напредок, но сепак, постои потреба од воведување на воедначена методологија за прибирање, следење и анализа на податоците за користење на контрацептивни средства (традиционални и модерни), како и за болестите на жените и мажите, врз основа на кои понатаму би се подготвувале анализи за состојбите во РМ, од аспект на здравјето на жените и мажите.
Постои потреба од поголема информираност на жената за нејзиното сексуално и репродуктивно здравје, поголема едукација за малигните заболувања на репродуктивните органи, како и едукација на младите девојки за заштита од сексуално преносливите болести и несакана бременост. Исто така во понатамошниот период, треба да се унапреди координираност во спроведуваењето на мерките и одговорностите помеѓу ресорните министерства, во однос на демограмската и здравствената состојба на жените и мажите.

Социјална политика

Потребно е суштинско вклучување на родовата димензија во креирањето, спроведувањето и оценката на ефектите од политиките на социјалната помош, со цел таа да да излезе во пресрет на различните потреби и интереси на корисниците.
Вклучените актери во креирањето, спроведувањето и оценката на ефектите од политиките на социјалната помош, а особено вработените во ЦСР кои директно работат со потенцијалните и актуелните корисници на постојаната и социјалната парична помош, треба да бидат исклучително осетливи за родовите прашања кај секоја од посебните категории корисници. Во таа насока, потребна е обука за кадарот која ќе биде насочена кон специфичните родови потреби, со цел да се овозможи еднаков пристап до услугите и почитување на интегритетот на сите корисници. Со цел напорите за градење на капацитети да бидат одржливи и повторливи, постои потреба од развивање специфични тренинг програми за родовата еднаквост и социјалната работа за стручните работници и даватели на услуги, како и мерки за проценка на успешноста. Дополнително, поради оддржливост потребно е овие напори да се вградат во постоечкиот систем на акредитација на социјалните работници.
Конечно, со оглед на фактот што активните политики за вработување во голема мера треба да им овозможат побрза интеграција на пазарот на трудот и на корисниците на социјална парична помош, потребна е поголема соработка и координација на сите надлежни институции кои што се вклучени во овој процес за да се овозможи балансирана достапност за работно ангажирање и на жените и мажите.

Образование

Постоењето на стереотипи и предрасуди за улогите на жените и мажите/девојчињата и момчињата во наставните содржини на сите нивоа на образование е евидентно. Потребно е да се ревидираат наставните програми и содржини од аспект на родовата рамноправност и отстранување на стереотипите и предрасудите кои се главните причини за дискриминацијата на жените/девојчињата изразена низ содржините и кои значително влијаат врз нивната професионална ориентација во понатамошниот образовен процес. Исто така потребно е концептот на родова еднаквост прогресивно да станува дел од наставните програми во институциите на високото образование и научно истражувачката дејност.
Потребно е да се вклучат програми за сексуално и репродуктивно здравје како дел од наставните содржини во средно образование.
Потребни се квалитативни истражувања преку кои би се анализирала состојбата во образованието од аспект на родовата рамноправност, преку кои би ги идентификувале конкретните проблеми и би се креирале политики за нивно надминување.

Економско јакнење

Во процесот на пристапување на Република Македонија кон Европската Унија, може да се заклучи дека на ниво на законодавство (од областа на пазарот на трудот и правата на жената), законодавството е сосема солидно усогласено со европските стандарди, и конвенции на МОТ

преку усвојувањето (потпишувањето и ратификацијата на наведените документи), со тоа што законски се обезбедува една правна заштита на жената на пазарот на трудот. Во секој случај е потребно унапредување на законската рамка, но она што е најголем предизвик останува нејзината имплементација.
Неопходно е да бидат превземани континуирани активности за превенција на женската популација во однос на препознавање на дискримнацијата врз основа на пол на пазарот на труд (во согласнст со законските одредби), како и информирање за системите за заштита и казнување на кршењето на тоа право, односно обезбедување на сервиси за бесплатна правна помош за жртвите на родово базираното насилство 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 (на ниво на анализа, состојба и цел) би била значајна мерка која ќе ги опфати ационалните напори за намалување на невработеноста особено меѓу жените. Зголемување на стапката на вработеност на жената претставува дел од други стратегии – кои се однесуваат на општа популација (Стратегија за вработување, 2015, Стратегија за намалување на сиромаштија и социјална исклученост 2010-2020, НАПРР, Стратегија за семејно насилство), но мерките кои се однесуваат на општите стратегии претставуваат само родов концепт но не и императив во имплементацијата на стратегиите.
Воведување на мерки за балансирање на приватниот и јавниот живот би биле значајни пред се преку воведување флексисигурни работни ангажмани како и промовирање на скратеното работно време во комбинација со поделбата на обврските во семејството за грижата за деца и стари и зависни лица и паралелно на сето тоа воведување на родителското отсуство по примерот на западните земји..
Унапредување на законодавтсвото од областа на пазарот на трудот во насока на промовирање и унапредување на родовата еднаквост во економската сфера би бил еден значаен чекор за постигнување на истата, едиствено преку зајакнување на механизмите за негова имплементација односно развој на мерки за имплементација на законските одредби во насока на санкционирање на кршењето на тие одредби.

Родово базирано насилство

Поимот родово базирано насилство потребно е да биде вклучено во легислативата и националните стратешки документи.
Со потпишувањето на Конвенцијата на Советот на Европа за борба и превенција на насилство врз жената и семејно насилство-Истанбулска конвенција, 2011, потребно е да се пристапи и кон создавање на услови за нејзина ратификација. Потпишувањето на Конвенцијата е значаен чекор со оглед на фактот дека е првиот меѓународен правно обврзувачки документ кој специфично го адресира насилството врз жената. Конвенцијата пополнува огромна празнина во заштитата на човековите права на жените и истовремено ја проширува заштитата за сите жртви на домашно насилство. Со ратификацијата на Конвенцијата потребно е активностите да се насочат кон:
•Унапредување или воведување на нова законската рамка за превенција и заштита од насилство спрема жената, вклучително и семејно насилство ;
•Јакнење на политиките за координација и превенција од видовите на насилство опфатено со оваа конвенција особено во областите на: образованието, обуката на професионалците и програмите за третман на извршителите;
•Унапредување на кривично правната заштита од делата на насилство спрема жената вклучително и домашно насилство, а со тоа и генералната и специјалната превенција,
•Унапредување на системот на заштита на жртвите на насилство опфатено со оваа конвенција, преку воспоставување на засолништа за жртви на насилството опфатени со оваа конвенција, телефонски линии, како и формирање на центри за упатување на жртви на силување и сексуално ,аради поддршка од траума и советување;
•Унапредување на системот на заштита со програми за психо-социјален третман на насилници, заради коригирање на насилното однесување

•Унапредување на системот на заштита со програми за психо-социјален третман и специјализирана поддршка на жртвите на семејно насилство, како и за децата кога се директни жртви или сведоци на насилство
•Усвојување на програми и мерки за зајакнување и економска независност на жртвите од семејно насилство
•Меѓународна соработка заради ефикасни истраги и гонење на насилството опфатено со оваа конвенција, вклучително и заштита на жртвите.
•Алоцирање на финансиски и човечки ресурси за ефективно имплементирање на националната политика за превенција, помош и заштита на жртвите од семејно насилство, вклучувајќи ги и програмите спроведени од невладините организации

Медиуми

Иако се преземени бројни активности во насока на подобрување на медиумскиот пристап кон родовата еднаквост, сепак потребни се понатамошни мерки на делување. Потребно е да се работи на подигнување на капацитетите на новинарите и медиумските работници за родовите прашања, одржување на кампањи и јавни расправи за стереотипите и предрасудите, а во таа смисла, мора да се земат во предвид и препораките на Советот на Европа за одредени конкретни активности насочени кон подобрување на медиумското претставување на жената и борбата со стереотипите.

ГЕНЕРАЛНИ СТРАТЕШКИ ЦЕЛИ

Идентификуваните стратешки приоритети ќе бидат спроведени преку остварување на генералните и специфични стратешки цели. Конкретните активности за отварување на стратешките цели и индикаторите преку кои ќе се мери нивната успешност, детално се разработени во Акцискиот план за родова еднаквост 2013-2016 како и во годишните оперативни планови.

Стратешка цел 1: Воспоставување на ефективен и ефикасен систем на постигнување родова еднаквост преку фунцкионални механизми за поддршка на национално и локално ниво, хармонизирани индикатори за мерење на прогресот на родовата еднаквост и обезбедена родова разделена статистика

Специфична стратешка цел 1.1: Обезбедена системска поддршка за интегрирање на родовите прашања во политиките и финансиските инструменти, согласно со Законот за еднакви можности на жените и мажите

Резултати:
1.Зголемени капацитети на администрацијата за вклучување на родовата перспектива во главните текови.
2.Воспоставен механизам за вклучување на родовата перспектива во стратешките планови и годишните програми и следење на нивното спроведување
3.Процесите на креирање и спроведување на политики се родово одговорни
4.Воспоставен модалитет за проценка на родовата сензитивност на програмите на Владата и ЕЛС

Специфична стратешка цел 1.2: Зајакната и ефективна функционалност на механизмите за родова еднаквост согласно со одредби од ЗЕМ

Резултати:

1. Усвоена подзаконска регулатива за имплементација на Законот за еднакви можности на жените и мажите
2. Стандардизиран модалитет на известување за спроведувањето на ЗЕМ
3. Зајакнат парламентарен надзор врз спроведувањето на ЗЕМ

Специфична стратешка цел 1.3: Воспоставени/Развиени индикатори за мерење на родовата еднаквост врз основа на расположиви родово разделени статистички податоци и преземени меѓународни и национални обврски

Резултати:
1. Развиени индикатори за мерење на степенот на напредок на полето на родовата еднаквост

Стратешка цел 2: Подобрување на степенот на родова еднаквост во приоритетните тематски области

Специфична стратешка цел 2.1: Зголемено родово одговорно учество на жените во процесите на одлучување во законодавната и извршната власт, во партиската политика и уредувачката радио-дифузна дејност

Резултати:
1. Балансирано учество на жените во работните тела на законодавната и извршната власт и интегрирање на родовата перспектива во исполнувањето на надлежностите на Собранието
2. Усвоени посебни мерки за правична застапеност на жените во извршната власт
3. Зајакнати капацитети на судии и јавни обвинители за родовата перспектива во судската власт

Специфична стратешка цел 2.2: Подигната општествена свест за родово базираното насилство и унапредена законска рамка која нуди стандарди за ефикасна заштита и казнување на различните форми на родово базирано насилство.

Резултати:
1.Препознавање на родово базираното насилство како насилство кое се заснова на нееднаквоста помеѓу жените и мажите во општеството
2.Зајакнати капацитети на професионалните структури во сите институции во областа на социјалната заштита, образованието, здравството, одбраната и безбедноста, и економијата за препознавање на различните форми на РБН.
3.Воспоставен систем за систематско собирање на податоци за различни форми на родово базирано насилство
4.Унапреден еинституционалниот одговор и воведени се специфични мерки на заштита и санкционирање на различни видови на РБН

Специфична стратешка цел 2.3: Воспоставени и пилотирани политики за надминување на бариерите/пречките и зголемена вработеност на жените (балансирање на приватен/професионален живот, женско претприемништво, дискриминација на пазарот на труд)

Резултати:
1. Унапредени законски мерки и политики за усогласување на приватниот и професионалниот живот
2 Подобрен пристап и услови за жените во започнување и развивање на претприемништво
3. Подобрен пристап на жените кон политиките за вработување
4. Елиминација на сите облици на дискриминација врз основа на пол на пазарот на трудот

Специфична стратешка цел 2.4: Воспоставена и пилотирана едукативна програма за родова еднаквост во предучилишна установа, основно –средно и високо образование (се однесува на 2 пилот градинки, модул родова еднаквост во предметот општество/граѓанско уредување во основно, предмет родова еднаквост или сексуално репродуктивно здравје во средно и еден предмет родова еднаквост на Педагошки Факултет и Институтот за социјална работа)

Резултати:
1.Развиен и пилотиран образовен модул за родова еднаквост во предучилишно образование
2.Развиена и пилотирана програма за родова еднаквост на основно образование
3.Промовиран принципот на родова еднаквост во високото образование
4.Промовиран принципот на родова еднаквост во научно истражувачката работа

Специфична стратешка цел 2.5: Здравство – ќе се дефинира дополнително врз база на специфицирани активности.

Резултати:

1. Воведување на изедначена методологија за прибирање, следење и анализа на податоци за сите видови болести на мажите е жените и за користените здравствени услуги
2. Подигање на квалитетот и достапноста на здравствените услуги за мажите и жените

Специфична стратешка цел 2.6: Подобрен пристап и квалитет на услуги за жените и мажите од областа на социјалната заштита, како резултат на зајакнатите капацитети на давателите на услуги на полето на родовата еднаквост и социјалната работа.

Резултати:

1. Подобрен пристап и квалитет на социјални услуги за мажите и жените во однос на нивните специфични потреби од родова перспектива

Стратешка цел 3: Негување/Градење на култура на еднакви можности и промоција на еднаков третман и недискриминација врз основа на пол

Специфична стратешка цел 3.1: Зајакната општествена свест за причините и последиците од родовата нееднаквост преку промоција и поддршка на позитивни примери за родово сензитивни медиумски содржини, културни и едукативно воспитни иницијативи, родово одговорни социјално корпоративни приватни и јавни претпријатија

Резултати:

1.Усвоена родово сензитивна програмска политика во медиуми или Подобрена медиумска содржина од перспектива на родова еднаквост
2.Зголемена општествена свест за значењето и важноста на родовата еднаквост на жените и мажите

Специфична стратешка цел 3.2: Воспоставена координација (соработка) меѓу јавниот, приватниот и граѓанскиот сектор во имплементација на Законот за еднакви можности на жените и мажите

Резултати:

1. Воспоставен и функционален систем за координација меѓу јавниот, приватниот и граѓанскиот сектор во планирањето и следењето на напредокот во постигнувањето на родова еднаквост
2. Приватниот сектор е поттикнат да го спроведува Законот за еднакви можности, преку спроведување на соодветни основни и посебни мерки

Специфична стратешка цел 3. 3: Воспоставени и функционални механизми за заштита и постапка при дискриминација во јавниот и приватниот сектор заснована на пол согласно со ЗЕМ

Резултати:

1. Воспоставени функционални механизми за родова заснована дискриминација

БИБЛИОГРАФИЈА

Анкета на работна сила, Државен завод за статистика на Република Македонија: www.stat.gov.mk;
Анализа за состојбата и намалувањето на ромските девојчиња и момчиња во образовниот процес во Република Македонија, Министерство за труд и социјална политика. Скопје, мај, 2010. www.mtsp.gov.mk
Анализа на степенот на имплементација на Законот за еднакви можности на жените и мажите, Министерство за труд и социјална политика, Скопје, јуни 2011, www.mtsp.gov.mk
Адресар на граѓанските организации во Македонија, МЦМС, 2003, www.mcms.org.mk;
Брошура: Жените и мажите во Република Македонија, Државен завод за статистика2012, www.stat.gov.mk
Годишен извештај на Националниот известувач за борба против трговијата со луѓе и илегалната миграција во Република Македонија за 2011 година, февруари 2012 година, www.nacionalnakomisija.gov.mk
Global Gender Gap Index, World Economic Forum, 2012, http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap
Деловник на Собранието на Република Македонија, Број 07-2955/1, 18 јули 2008 година, С к о п ј е: www.sobranie.mk;
Државен завод за статистика, www.stat.gov.mk
Закон за еднакви можности на жените и мажите (Службен весник на РМ, бр.6/2012)
Закон за надворешни работи („Службен весник на РМ“ бр.46/2006)
Закон за работни односи (Службен Весник на РМ 22.03.2012),

Закон за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РМ, бр. 50 од 13.04.2010 година)
Извештај на Република Македонија за Милениумските развојни цели, 2005: Влада на Република Македонија, Скопје;
Извештај за напредокот на Република Македонија 2012, Европска комисија, СЕЦ (2012) 332, Брисел, 10.10.2012
Извештаи од анализите на родовите прашања и на прикажувањето на жените и мажите во програмските концепти и содржини на средствата за јавно информирање, Совет за радиодифузија, октомври 2012
Информација за имплементацијата на Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување за 2010 година со препораки за Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување за 2011 година, МТСП, www.mtsp.gov.mk
Информација во врска со заклучокот на Владата на Република Македонија за наодите од анализата за квалитативното учество на жените во јавниот и политичкиот живот во единиците на локалната самоуправа, со заклучоци кои ќе бидат во функција за надминување на евентиалните констатирани слабости, МТСП, ноември 2011
Информација од истражувањето за застапеноста на половите и за состојбата со семејното насилство, Народен правобранител, јуни 2011, www.omnbudsman.mk
Истражувачки извештај, 2009: Барометар за еднакви можности, МЦМС;
Коалиција Карат (2003 година) „Родова процена на влијанието од пристапувањето во ЕУ врз статусот на жените на пазарот на труд во ЈИЕ. Национални студии на Полска, Унгарија, Република Чешка и Бугарија“;
Национален акциски план за родова рамноправност, 2007 – 2012, www.mtsp.gov.мк, Сектор за Еднакви Можности, Министерство за труд и социјална политика, Скопје;
Национална стратегија за вработување 2015, Министерство за труд и социјална политика, Скопје, www.mtsp.gov.mk;
Национална стратегија за намалување на сиромаштија и социјална исклученост во Република Македонија , 2010-2020, Министерство за труд и социјална политика, Скопје, www.mtsp.gov.mk
Национална стратегија за еднаквост и недискриминација по основа на етничка припадност,возраст, ментална и телесна попреченост и пол **2012-2015**, www.mtsp.gov.mk
Национална стратегија за спречување и заштита од семејно насилство 2012 – 2015
На патот кон ЕУ: Придонесот на граѓанското општетсво во креирањето на политиката за социјално вклучување во Република Македонија, www.mtsp.gov.mk ;
Правилник за внатрешна организација на Министерството за труд и социјална политика. www.mtsp.gov.мк;
Преглед на пазарот на труд на Република Македонија, WP, ETF Извештај, 2005;
Препорака 1799 (2007) на Парламентарното собрание на Советот на Европа за претставувањето на жените во рекламирањето
Препорака 288 (2010) на Конресот на локални и регионални органи на Советото на Европа за постигнување на одржлива родова еднаквост во локалниот и регионалниот политички живот
Прирачник „Жените и прво новинарите“, Комитет за еднаквост меѓу мажите и жените на Советот на Европа, ЦДЕГ (2011) 15 рев 2 декември 2011
Проценка на имплементацијата на Националниот план за родова рамноправност 2007-2012, септември 2012 година,
Проценка на капацитетите и потребите за обуки, Поддршка на комисиите за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа, Влада на РМ, МТСП, Сектор за еднакви можности, 2009;
Резолуција 303 (2010) на Конресот на локални и регионални органи на Советот на Европа за постигнување на одржлива родова еднаквост во локалниот и регионалниот политички живот
Стратегија за воведување на родово одговорно буџетирање во Република Македонија 2012 – 2017 година, Влада на РМ, јуни 2012
Четврти и петти периодичен извештај на Република Македонија по Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената, Влада на РМ, 2011