



# МОНИТОРИНГ

НА ПРИМЕНАТА НА  
ЗАКОНОТ ЗА  
ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ  
НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ

ВО РАМКИТЕ НА  
ЛОКАЛНАТА САМОУПРАВА  
ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

[www.zdruzenska.org.mk](http://www.zdruzenska.org.mk)

Скопје, 2009

**Издавач:** Здружение на граѓани Акција

Здруженска Скопје, Ул. Васко Карајанов бр.2-

1/4, Скопје, Тел/факс (02) 3 215 660; (02) 3 215

661 **За издавачот:** Марија Савовска **Автори:**

Боби Бадаревски, Марија Савовска **Лектура:** д-р

Симона Груевска – Маџоска **Графички дизајн:**

Кома лаб. Скопје **Поддржано од:** Фондација

Институт отворено општество – Македонија



# ПРЕДГОВОР

Мониторингот на примената на Законот за еднакви можности на жените и мажите во рамките на локалната самоуправа во Република Македонија претставува прв посериозен обид да се анализира спроведувањето на Законот за еднакви можности на жените и мажите од страна на локалните власти.

Оваа публикација е изготвена со цел да обезбеди релевантни информации за тоа колку и како се спроведува Законот од страна на надлежните актери во единиците на локалната самоуправа и да препорача насоки за негова поуспешна примена.

Еден од клучните мотиви на Акција Здруженска за спроведување на ова истражување беше фактот што неговото усвојување во мај 2006 година не беше придружено со сеопфатна рамка за следење, со јасни показатели за неговата примена кои нема да се сведат на бележење на бројот на формирани комисии и определени координатори за еднакви можности на жените и мажите. Активностите спроведени од Министерството за труд и социјална политика преку Секторот за еднакви можности заради воспоставување на неопходните предуслови за негова доследна примена, особено на локално ниво, беа недоволни и несоодветни.

Резултатите од истражувањето уште еднаш го потврдуваат отсуството на јасно формулирана политика за родова еднаквост, која ќе ги одразува специфичните потреби и приоритети на Македонија и која ќе ги воспостави институционалните претпоставки за остварување на

меѓународните и европските заложби за родова еднаквост.

Во оваа публикација се поместени неколку препораки кои претставуваат општи приоритетни насоки за поефективно спроведување на Законот на локално ниво. Искрено се надеваме дека истите ќе бидат земени предвид за понатамошно унапредување на политиките и дејствувањето не само од страна на институциите на централно и локално ниво кои го имаат мандатот за унапредување на родовата еднаквост туку и на различните меѓународни субјекти кои делуваат во Република Македонија на ова поле.

Како организација, подготвени сме специфичните искуства и информации стекнати во текот на истражувањето да ги ставиме во функција на идентификување на конкретните начини за дејствување, како и на понатамошна соработка во секоја од приоритетните насоки. Сепак, би сакале да напоменеме дека одговорноста и ресурсите за постигнување на напредок во областа на родовата еднаквост не можат да се бараат од женскиот активизам. Тие сепак се во рацете на институциите.

Во оваа прилика изразуваме голема благодарност до Заедницата на единиците на локалната самоуправа за поддршката и за соработката во прибирањето на податоците за потребите на истражувањето.

Со почит,  
**Марија Савовска**  
претседател

# 1

## ВОВЕД

07

# 2

## КОНТЕКСТИТЕ ЗА ЕДНАКВИТЕ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ

11

- 2.1 <sup>12</sup> За концептот на еднакви можности на жените и мажите
  - 2.1.1 <sup>13</sup> Еднаквите можности како еднаков третман
  - 2.1.2 <sup>14</sup> Еднаквите можности како позитивна (афирмативна) акција и позитивна дискриминација
  - 2.1.3 <sup>15</sup> Интеграција на родовата перспектива (Gender Mainstreaming)
- 2.2 <sup>17</sup> Проблеми со политиките за еднакви можности
- 2.3 <sup>18</sup> Европска повелба за еднаквост меѓу жените и мажите

# 3

## ОПИС НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

23

- 3.1 <sup>23</sup> За Законот
- 3.2 <sup>26</sup> Обврски на локалните власти
- 3.3 <sup>27</sup> Цел и задачи на истражувањето
- 3.4 <sup>28</sup> Методи на истражувањето
- 3.5 <sup>28</sup> Очекувани резултати на истражувањето

4 ОПИС НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

31

5 ЗАКЛУЧОЦИ

6

51 ПРЕПОРАКИ

БИБЛИОГРАФИЈА

55

- 4.1 <sup>31</sup> Градоначалници
- 4.2 <sup>39</sup> Претседатели на совети на општините
- 4.3 <sup>45</sup> Комисии за еднакви можности на жените и мажите

## СОДРЖИНА

BOBEG

# 1. ВОВЕД

Законот за еднакви можности на жените и мажите<sup>1</sup> претставува важна алка во ланецот законски акти со кои се уредува областа на родовата еднаквост. Важноста на овој Закон е

1 Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ бр.66/06

наистина голема и тоа од неколку аспекти: со овој Закон се проширува обемот на правната регулатива од областа на родовите прашања и се

усогласуваат и се исполнуваат стандардите на Европската унија.

Со оглед на важноста на овој Закон, потребата од мониторинг на неговото спроведување се наметна како неопходен дел од заживувањето на Законот во практиката. Неретко, носењето на законите не значи и нивно спроведување од страна на актерите кои се адресирани со законот. Затоа, целта на ова испитување е да се проценат процесите на примената на Законот не навлегувајќи во содржината на Законот и негова анализа.

Фокусот на нашето истражување е примената на Законот на ниво на локалната самоуправа, бидејќи и локалната самоуправа, нејзините органи и тела се исто така чинители во спроведувањето на Законот. За таа цел потребно е да потенцираме неколку аспекти кои го опкружуваат спроведувањето. Некои од нив можеме да ги третираме како предуслови, како што е, на пример, степенот на информираност за Законот, додека некои како директни фактори на спроведувањето на Законот – дали и колку финансиски средства издвоила општината или државата за покривање на потребите произлезени од Законот.

Нашата цел со ова истражување нема да биде да го потенцираме расчекорот меѓу капацитетите на општините и барањата на Законот, расчекор што априори може да се согледа, туку дали, дури и во услови на таков расчекор, актерите задолжени за спроведување на Законот ги исполнуваат обврските произлезени од него и дали постојат реални материјални услови за нивно остварување.

# АСПЕКТИ

Во еден таков контекст, експлицитно или имплицитно, повеќе или помалку, со ова истражување ќе бидат зафатени неколку аспекти:

- 1 Капацитетите на општините за спроведување на Законот (знаење, вештини, политичка волја, посветеност итн.)
- 2 Оперативните процедури, односно механизми за спроведување на законските обврски (стандардизирани практики на интерна комуникација на актерите во рамките на локалната самоуправа)
- 3 Екстерната поддршка на општините во спроведување на Законот (институционална и материјална поддршка од страна на државните органи, меѓународни и домашни институции и невладини организации).

Имајќи го сето ова предвид, ова истражување тргнува од претпоставката дека еден закон се спроведува не со тоа што е донесен, ниту со тоа што одредени институционални услови се исполнети – како што е, на пример, формирањето на комисиите во општините, туку законот е спроведен или се спроведува кога одговорните актери – функции или тела ќе почнат да продуцираат активности, состојби или вредности кои ги исполнуваат законските очекувања. Од оваа претпоставка

следи дека многу од она што се чини дека е направено од страна на општините во контекст на законот е всушност само реидентификација на активностите и состојбите инспирирани или спроведени во контекст на други законски решенија или политики кои го третираат прашањето на родовата еднаквост, како што се Националниот план за акција за родова рамноправност (НПАРР) 2007-2012 (*Национален план за акција за родова рамноправност 2007-2012*, мај 2007)<sup>2</sup>, или локалните акциони планови - таму каде што ги има.

Институционалниот пресврт во реториката на доминантната политика за родовата еднаквост е исто така аспект што е исклучително важен во разбирањето на ова истражување. Дискурзивната конфузија се чини дека ги измеша домените и областите на дејствување во контекст на родовата еднаквост. Преименувањето на комисиите и потенцирањето на еднаквите можности како централна категорија создаде услови за несоодветно разбирање и дејствување

2 Национален план за акција за родова рамноправност 2007-2012, Скопје, мај 2007 година, <http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/NPARR-finalen%20dokument.pdf>

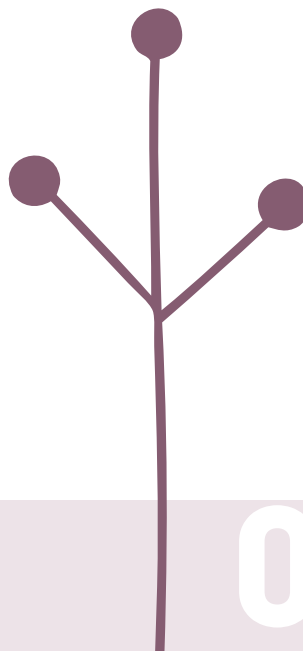
за прашања како што се прашањата за статусот и положбата на жената или родовата еднаквост. Во ова истражување концептот на еднакви можности не се поистоветува со статусот и положбата на



жената и родовата еднаквост, па затоа можеби некои од наодите, оценките и заклучоците ќе се чинат преостри или неоправдани. Всушност, анализата ни открива дека многу од

активностите преземени од општините, кои, иако сами по себе се однесуваат на проблемите на родовата еднаквост, не се произлезени од законот ниту се негови логични последици.

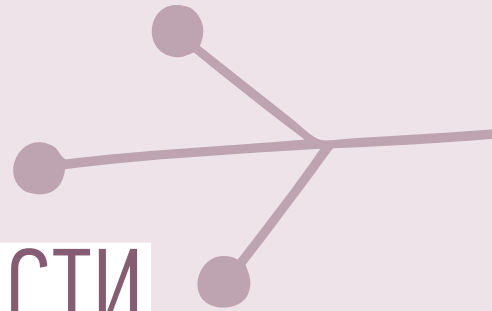
Во ова истражување  
концептот на еднакви  
можности не се  
поистоветува со статусот  
и положбата на жената и  
родовата еднаквост





## КОНТЕКСТИТЕ НА ПРЕДМЕТОТ

# 2. КОНТЕКСТИТЕ ЗА ЕДНАКВИТЕ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ



Пред да ги претставиме резултатите од истражувањето, потребно е да ги изложиме контекстите на предметот на истражувањето, односно аспектите кои ја определуваат позицијата на предметот на истражувањето, но и ги определуваат истражувачките позиции и пристапи. Законот за еднакви можности на жените и мажите, со посебен осврт на делот за локалната самоуправа како исходниште на истражувањето, има сопствен контекст кој ја детерминира неговата улога во контекстот на заложбата за родова еднаквост во Република Македонија. Од друга страна, Законот не може да се набљудува изолирано од некои процеси и настани, кои ја обликуваат неговата смисла, разбирање и примена.

Законот за еднакви можности на жените и мажите и неговата примена можеме да го анализираме согласно со неколку контексти:

① Како сегмент во развитокот на домашната легислатива, како настан кој има историја, односно е резултат или дел на еден процес.

② Законот може да се анализира во контекст на неговата техничка примена, односно да се следат институционалните предуслови (формирање комисији или назначување) кои се пропишани со него, заради негова операционализација.

③ И, на крај, Законот да се постави во контекстот на неговата ефективност, односно успешноста и ефикасноста на институционалната структура што тој ја имплицира, но и ефикасноста на политиките и мерките кои се носат и спроведуваат согласно со одредбите и духот што законот ги носи.

Иако првиот и вториот контекст немаат приоритетна истражувачка вредност за нашето испитување, во смисла дека не се експлицитен предмет на истражувањето, тие сепак ги определуваат неговите граници. Во текот на анализата на техничката примена на законот не е возможно да се игнорира фактот дека

и пред Законот да биде донесен постоела одредена легислатива, институционална структура и практики кои се однесуваат на родовата еднаквост. Истражувањето, исто така, не може да го игнорира и евалуативниот момент, односно проценката и вреднувањето на активностите преземени во име на спроведување на Законот. Критериумите на евалуација не можат да се темелат единствено на индикатори преземени од содржината на Законот, затоа што оправданоста на самиот закон се темели на заложбите за родова еднаквост, додека принципот на еднаквите можности се само еден аспект од таа заложба. Сите овие забелешки упатуваат на заклучокот дека Законот и контекстите кои го опкружуваат имаат суштински импликации врз истражувањето. Но и повеќе од тоа: неможноста да се задржиме исклучиво на Законот и неговите интерни структури укажува на тоа дека ниту правната ниту политичката примена на законот може да ги игнорира наведените контексти.

Пред да ги анализираме постоечките контекстуални тензии меѓу Законот, неговиот историски контекст и заложбите на Р. Македонија за родова еднаквост, ќе го претставиме концептот на еднакви можности онака како што тој се применува во рамките на Европската унија. Поентата со ваквото претставување на концептот на еднакви можности е поради фактот што политиката на еднакви можности меѓу жените и мажите што

Р. Македонија ја спроведува како дел од процесот на евроинтеграциите има за последица неоправдано да го изедначи концептот на еднакви можности меѓу жените и мажите со концептот на родова еднаквост.

## 2.1 ЗА КОНЦЕПТОТ НА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ

Концептот за еднаквите можности на жените и мажите во рамките на Европската унија е претставен на неколку нивоа со неколку различни значења. Иако, погледнато хронолошки, концептот на еднаквите можности на жените и мажите се менува согласно со статусот на ЕУ, започнувајќи како економска заедница, па до она што е таа денес, можеме да изделиме неколку негови аспекти кои се константни. Втемелен на идејата за егалитаризам, концептот на еднаквите можности на жените и мажите едноставно се темели на идејата дека сите луѓе како поединци се еднакви без разлика на нивните социјални идентитети, како што се: полот, расата, класата и др.; во нашиов случај, дека сите се еднакви без разлика на нивниот полов или родов идентитет.

Иако во јазикот на политиките и законодавството на ЕУ родовата еднаквост и еднаквите можности се разликуваат како различни политички и социјални цели, сепак, тоа што ја одликува ЕУ-платформата за родова

еднаквост е нејзината концептуализација како пристап на еднакви можности на жените и мажите. Меѓутоа, и кај еднаквите можности на жените и мажите како пристап кон родовата еднаквост можеме да разликуваме неколку приоди. Повеќе аналитичари (Rees 1998) се согласуваат дека еднаквите можности на жените и мажите како категорија на ЕУ-политиките за родова еднаквост можеме да ги класифицираме во неколку поткатегории, кои истовремено одговараат на хронологијата на развојот на ЕУ. Првата категорија е категоријата на *Еднаков третман* која одговара на почетоците на ЕУ-законодавството. *Позитивна акција* или *позитивната дискриминација* е следната категорија со која се изразува социјалната димензија на еднаквите можности. Третата категорија преку која се концептуализираат еднаквите можности на жените и мажите е приодот на *Интеграција на родовата перспектива* (*Gender Mainstreaming*), кој кореспондира со развојот на последните политики на ЕУ за родовата еднаквост. Во продолжение, одделно ќе ги претставиме трите приоди кон еднаквите можности онака како што тие фигурираат во законодавството и политиките на ЕУ.

### 2.1.1 Еднаквите можности како еднаков третман

Приодот кон еднаквите можности на жените и мажите формулиран како еднаков третман се темели на принципот на недискриминација.

Со принципот на недискриминација се истакнува идејата дека со никого не смее да биде постапувано така што врз основа на карактеристиките на поединецот кои изразуваат социјален идентитет, поединецот да се поставува во фаворизирачка или ограничувачка позиција во однос на друг поединец. Во основа на овој модел на еднаквите можности е либералната идеја дека луѓето треба да бидат третирани како поединци непризнавајќи го нивниот групен идентитет како фактор кој сепак има влијание во одредување на нивната позиција и статус во општеството, во алокацијата и редистрибуцијата на пристапот, контролата и придобивките од социјалните добра.

Иако еднаквиот третман како модел на еднакви можности ги истакнува основните вредности на либералните демократии, тој во контекст на родовата еднаквост има одредени недостатоци. Тој го игнорира фактот на поврзаноста на патријархатот со капиталот, што се манифестира во креирање на политички и економски организации и структури кои систематски им наштетуваат на жените. Еднаквиот третман ги остава настрана родовите релации на моќ и доминација пресликани во структурите на општествениот систем, бидејќи е насочен кон третманот и изедначувањето на можностите за пристап на поединецот во тие структури. Иако ги отстранува најочигледните бариери од аспект на пристап на поединецот кон општествените добра, тој остава мал простор за жените и

мажите кои не ги исполнуваат имплицитните внатрешни стандарди на социјалните институции. Жените од сиромашните слоеви, со различно етнички потекло, иако формално еднакви во можностите со другите жени, тешко дека ќе можат да ги остварат своите права, а уште помалку да ги искористат можностите во пристапот кон социјалните добра.

## 2.1.2 Еднаквите можности како позитивна (афирмативна) акција и позитивна дискриминација

Признанието дека моделот на еднаков третман ги игнорира и во тој контекст ги зајакнува постоечките родови нееднаквости во рамките на институциите на системот, доведе до ситуација каде што групните идентитети на поединците беа препознаени како фактори кои придонесуваат кон разликите во исходот и придобивките во однос на поединецот и неговата социјална позиција, статус и ангажман. Промената во приодот кон еднаквите можности од *еднаквоста во приспајош* кон *еднаквоста во резултатите* се состои во креирањето на политики и мерки кои ќе го олеснат или ќе посредуваат во пристапот на жените до социјалните добра и алокацијата на позициите во социјалните структури. (Stratigaki 2005)

Позитивната (афирмативната) акција, иако го препознава родовиот идентитет како фактор во одредувањето на исходот на социјалниот третман и акција, сепак се обраќа

кон поединецот како субјект кој треба да биде адресиран, а не кон социјалната група како таква. Со позитивната (афирмативна) акција му се помага на поединецот да ги превладее социјалните пречки кои се однесуваат на неговиот социјален идентитет, во остварувањето на фер или балансирана позиција во пристапот и резултатите од неговата социјална акција. Тоа значи дека мерките кои се преземаат се однесуваат на оние поединци кои како жени или мажи иако имаат волја и способности, поради пречките поврзани со нивниот групен идентитет се спречени во остварувањето на правото на пристап и социјални придобивки.

Позитивната (афирмативна) акција како приод кон еднаквите можности и понатаму останува во доменот на обезбедување услови за еднаков пристап на поединците кон јавните добра и процесите на општествена моќ, односно креирање услови кои би придонеле кон еднаквост и/или балансираност во резултатите од општествениот ангажман. Меѓутоа, она што останува незагатнато во практикувањето на оваа политика е фер и балансираната распределба на позиции во рамките на општествените институции кои историски и културно се темелат на сегментирани и сегрегирани родови хиерархии. Родовите хиерархии остануваат недопрени и во рамките на таканаречената позитивна дискриминација, но со која се проширува концептот на еднаквите

можности со тоа што се напушта принципот на еднаков третман претставен во либерални термини.

Позитивната дискриминација претставува доктрина на еднаквите можности која директно ги адресира жените или мажите како група, а не како поединци. Со други зборови, доктрината на еднакви резултати преку овој пристап се обидува да направи одреден дисбаланс во родовата хиерархиска структура на институциите спроведувајќи различен третман согласно со различните околности во одреден временски период. Всушност, со воведувањето на хиерархискиот родов дисбаланс преку задолжителна партиципативност или преку системот на квоти се очекува, парадоксално, родово балансирана стратегија на родово балансирани резултати. Она што останува по завршувањето на овој вид политики и мерки е повторно онаа родова хиерархија. Повторното појавување на таквата структура ни посочува дека, во принцип, позитивната дискриминација не ги остварува целите за кои е наменета. Се покажува повторно и повторно дека прашањето на бројноста не е есенцијална карактеристика на хиерархиските родови структури, туку дека тие имаат подлабоки корени и тоа во културата и културно-социјалните стратегии за кои тешко дека може да се најде одговор.

### 2.1.3 Интеграција на родовата перспектива (Gender Mainstreaming).

Третиот пристап кон еднаквите можности е пристапот на интеграцијата на родовата перспектива (ИРП понатаму, Gender Mainstreaming). Концептот на ИРП вклучува систематска интеграција на родовите теми низ сите политики и институции на системот, посебно низ институциите на власта. Според Европската комисија, ИРП претставува систематска интеграција на приоритетите и потребите на жените и мажите во сите политики промовирајќи ја родовата еднаквост, мобилизирајќи ги политиките кои вклучуваат мерки за постигнување еднаквост и интегрирајќи ја родовата перспектива на секое ниво на креирање на политики<sup>3</sup>. ИРП значи и активно следење на примената на родовата перспектива и нејзините ефекти преку механизмите на мониторинг и евалуација.

Апликацијата на ИРП се состои во четири чекори:

3 **Manual for gender mainstreaming social inclusion and social protection policies**, EUROPEAN COMMISSION, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/docs/social\\_inclusion/2008/manual\\_mainstreaming\\_gender\\_gui\\_ance\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2008/manual_mainstreaming_gender_gui_ance_en.pdf)

**Првиот чекор** се состои во организациски подготовки, подигање на свеста и воспоставување на структурни и културни основи за еднакви можности. Во рамките на тие процеси се формулираат целите и задачите, се прават планови и буџети за операционализација на ИРП и се дефинираат одговорностите и обврските на актерите вклучени во тие процеси. Предуслов за првиот чекор е обезбедување на сигурни ресурси за негова примена.

**Вториот чекор** е учење за родовите разлики. Со цел да се формулира одредена политика која е родово релевантна мора да се има познавање за влијанието на политиката врз секојдневниот живот на жените и мажите; какви последици политиката ќе предизвика во доменот за која е креирана. За таа цел потребни се неколку услови: статистички податоци и индикатори поделени според полот; и анализа на овие податоци која вклучува идентификација на родовите јазови и трендови во родовите релации.

**Третиот чекор** вклучува проценка на влијанијата врз родот (gender impact assessment), со цел да се избегнат негативните консеквенции и да се подобри квалитетот и ефикасноста на политиката. Тоа значи споредување и проценка на тековната состојба со очекуваниот напредок како резултат на воведувањето

на предложената политика. Целта на проценката на влијанијата врз родот е да се идентификуваат можните влијанија врз родовата еднаквост на политиката пред таа да се имплементира.

Редизајнирањето на политиката е **четвртиот чекор**. Онаму каде што ќе биде идентификувано негативното влијание на политиката врз родовата еднаквост или таа всушност е родово неутрална, потребно е да се изнајдат начини за преформулирање на политиката. Редизајнирањето навидум се чини дека е престојрог услов, меѓутоа и покрај коректно креираната политика, анализата може да покаже негативно влијание врз родовата еднаквост. Редизајнирањето е потребно онаму каде што иницијалните родови разлики се големи или прекомлексни.

Воведувањето на ИРП како дел од креирањето на политиките во рамките на ЕУ го претставува најконтроверзниот модел на еднаквите можности. Причините за тоа се повеќекратни: на почетокот од востановувањето на овој принцип се сметаше дека пристапот кон родовата еднаквост моделиран според принципот на позитивни акции треба комплетно да биде заменет со ИРП. Исто така, се веруваше дека потребата од родовата машинерија креирана според принципот на позитивни акции треба да биде отфрлена затоа што со ИРП сите креатори на политики, тргнувајќи од политичарите, па до



експертите треба да имаат доволни познавања за родовата проблематика и методологии. И, на крај, критичарите на овој модел упатуваа забелешки дека ИРП е финансиски скап принцип.

Како и да е, од почетоците на воведување на ИРП, некаде околу средината на 90-те, па до денес, некои работи се менуваат во од. Тананаречените позитивни акции не беа отстранети од политиките на ЕУ за родова еднаквост, туку им беше доделено посебно место во нивната примена. Родовата машинерија исто така беше реформирана со цел да ги пресретне потребите на ИРП. Фондовите наменети за потребите на примена на ИРП беа исто така редизајнирани. Сè на сè, ИРП е официјална доктрина и методологија на ЕУ за прашањата за родовата еднаквост. Колку Р. Македонија ја имплементира оваа доктрина и колку вложува во нејзиното заживување е прашање на кое, од сегашна перспектива, само делумно можеме да одговориме. ИРП треба исто така да биде дел од функционирањето на локалната самоуправа, присутна во креирањето на политиките, посебно сега кога таа и според Законот за еднакви можности на жените и мажите е одговорен субјект во спроведувањето на законските цели.

## 2.2 ПРОБЛЕМИ СО ПОЛИТИКИТЕ ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ

Усвојувањето на европските закони и регулативи и одлуките на Европскиот суд за

правда е само еден од условите за членство на Р. Македонија во ЕУ. Од земјите кандидатки за членство во ЕУ не се бара само усвојување на правната рамка, туку дека таа и навистина функционира, дека постојат капацитети и политичка волја за спроведување на законите. За потребите од правилна примена на регулативата потребно е навистина голем напор за подигање на свеста за нејзина реална примена имајќи ја предвид досегашната практика од сферата на родовата еднаквост.

Што се однесува на формулирањето на правната регулатива, не е тајна дека кај повеќето земји кандидатки законите од сферата на родовата еднаквост и примената на ЕУ-законодавството личат едни на други и покрај разликите.

Пример за тоа се последните анализи на новите членки на ЕУ, како што се: Бугарија Литванија Полска и др. Реториката, односно дискурсот на еднаквите можности е присутен во сите нови закони за родова еднаквост: еднаков третман, недискриминација, еднаков пристап итн. Неретко, синтагмата родова еднаквост систематски се заменува со синтагмата еднакви можности како да станува збор за концептуална еквивалентност. Се разбира дека тоа е нормално во процесите на интеграција во ЕУ, но дали треба да бидат занемарени или отфрлени останатите пристапи кон родовата еднаквост, како што се оние на Обединетите нации?

Фокусирањето на ЕУ-директивите кои доминантно се однесуваат на прашањата

поврзани со пазарот на трудот и социјалната заштита, правно и политички се занемаруваат останатите области важни за родовата еднаквост. И не само тоа, акциските планови креирани во духот на еднакви можности ги формулираат целите и активностите во термини кои не се целосен одраз на конвенциите на Обединетите нации. Целиот фокус како да е ставен во функција на задоволувањето на ЕУ-интеграциската реторика, отколку кон реалната заложба за родова еднаквост.

Практикувањето на еднаквите можности како официјална доктрина во пристапот кон родовата еднаквост подразбира и поголеми финансиски алокации. Македонија како земја кандидатка за влез во ЕУ, иако во транзиција и со низок економски раст, би морало да одвои доволно средства за целосна примена на ЕУ-стандардите за еднакви можности. За жал, стратешките документи за планирање на претпристапните фондови на Европската комисија, недоволно ги рефлектираат заложбите за родовата еднаквост на ЕУ и на Македонија.

## 2.3 ЕВРОПСКА ПОВЕЛБА ЗА ЕДНАКВОСТ МЕЃУ ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ

Европската повелба за еднаквост меѓу жените и мажите во рамките на локалните заедници<sup>4</sup> е документ на кој дури и во европски рамки многу малку се обрнува внимание, како од оние за кој е наменет така и од невладиниот сектор.

Повелбата е донесена во рамките на проект (2005-2006) раководен од Советот на европски општини и региони во соработка со повеќе партнери, а поддржан од Европската комисија, преку петтата акциона програма за еднаквост меѓу мажите и жените (5th Community Action Programme). Заедницата на единиците на локалната самоуправа на Р. Македонија (ЗЕЛС) беше главниот промотор на повелбата меѓу општините во нашата земја.

Во процесот на примена на Повелбата, локалните власти се обврзуваат да изработат „Акционен план за еднаквост“, кој ќе ги одразува нејзините принципи, приоритети и акции. Исто така, од локалните власти се бара вистински и практично да ги промовираат правилата за еднаквост во сите институции и организации во рамките на својата територија и да ја потенцира еднаквоста меѓу мажите и жените како дел од фундаменталните права и основни вредности за секоја демократија. Со цел да биде остварена таквата намера, овие права не само што треба да бидат правно признаени туку и ефективно да бидат применети на сите сфери од животот: политичката, социјалната, економската и културната.

<sup>4</sup> The European Charter For Equality Of Women And Men In Local Life, Innsbruck , May 2006

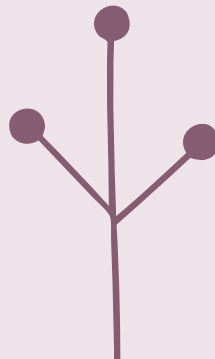
Во преамбулата на Повелбата се потсетува дека и покрај бројните примери на јавна препознатливост и постигнат напредок,

еднаквоста меѓу половите сè уште не е реалност во секојдневниот живот. Во практиката мажите и жените не ги уживаат истите права.

Сè уште постојат социјални, политички, економски и културни нееднаквости, како, на пример, нееднаквост на платите и нееднаква политичката застапеност. Ваквите нееднаквости се резултат на социјалните конструкции вградени во бројни стереотипи присутни во рамките на семејството, образованието, културата, медиумите, работната средина, организацијата на општеството. Затоа, според Повелбата, има толку многу области во кои може да се дејствува со наметнување на нов пристап и правење на структурни промени.

Во Повелбата се потенцира и прашањето за вертикалната примена на еднаквите можности, истакнувајќи дека принципот на супсидијарност е од особена важност во рамките на практичната примена на правата за еднаквост меѓу мажите и жените. Овој принцип е применлив на сите нивоа на власт - европската, националната, регионалната и локалната власт. Додека европските локални и регионални органи на власта имаат различен спектар одговорности, сите може и мора да одиграат позитивна улога во промовирањето еднаквост на практични начини, кои делуваат на секојдневниот живот на нивната популација. Блиски до принципот на надополнување се и принципите на локално и регионално самоуправање. Повелбата потсетува дека во Правилникот

на Советот на Европа за локална самоуправа од 1985 година, потпишан и ратификуван од мнозинството европски држави, се нагласува „правото и способноста на локалните власти, во рамките на законот, да регулираат и да се справат со значаен дел од јавните предмети, под нивна одговорност и во интерес на локалното население“. Според тоа, примената и промовирањето на правото на еднаквост мора да биде во сржта на овој концепт на локална самоуправа. Локалната или регионалната демократија мора да дозволи да се направи најсоодветен избор, земајќи ги предвид најконкретните аспекти на секојдневното живеење, како домаќинството, безбедноста, јавниот транспорт, работната средина или здравството. Исто така, интензивното учество на жените во развојот и примената на локалните и регионалните политики им овозможува нивните животни искуства, способност и креативност да дојдат до израз. Доколку сакаме да изградиме заедница што се базира на еднаквост, многу е важно локалните и регионалните органи на власта целосно да ја земат предвид родовата димензија и да ја вметнат во своите правила на управување, организација и практично работење.



# ПРИНЦИПИ

Потписниците на оваа повелба за еднаквост меѓу половите во локалните заедници ги дефинираат следните основни принципи на своето дејствување:

**1** Еднаквоста меѓу жените и мажите ги утврдува основните човекови права.

Локалните и регионалните власти мора да ги имплементираат правата за еднаквост во сите сфери на нивната надлежност, вклучувајќи ја и нивната обврска да ги елиминираат сите форми на дискриминација, било да се директни или индиректни.

**2** Со цел да се осигура еднаквоста меѓу мажите и жените, мора да се обрне внимание на повеќекратната дискриминација и на ограничувањата.

Исто така, треба да се обрне внимание и на повеќекратната дискриминација и ограничувањата, не само во однос на еднаквоста на половите туку и во однос на: расата, бојата, етничкото и социјалното потекло, наследните карактеристики, јазикот, религијата и верувањата, политичките или други определби, припадноста на национални малцинства, имотната сопственост, потеклото, неспособноста, возраста, сексуалната ориентација или социоекономскиот статус.

**3** Рамноправното учество на мажите и жените при донесувањето одлуки претставува предуслов за демократско општество.

Правото на еднаквост меѓу жените и мажите бара локалните и регионалните власти да ги преземаат сите соодветни стратегии, со цел да се промовира балансирана застапеност и учество на мажите и жените во сите сфери на одлучувањето.

**4** Елиминацијата на родовите стереотипи е фундамент за остварување на родова еднаквост.

Локалните и регионалните власти мора да ја промовираат елиминацијата на стереотипите и ограничувањата, кои се причинители на нееднаквостите во статусот и условите за жените и кои ја зголемуваат нерамноправната проценка на улогите на мажите и жените во политичкиот, економскиот, социјалниот и културниот живот.

**5** Интегрирањето на перспективата за еднаквост меѓу жените и мажите во сите активности на локалната и регионалната власт е неопходно за да се подобри еднаквоста меѓу двата пола.

Перспективата за еднаквоста меѓу жените и мажите мора да се земе предвид при изработката на правилата, методите и инструментите кои влијаат на секојдневието на локалното население, на пример, со техниките „Интегрирање на родовата еднаквост“ и „Родово буџетирање“. Исто така, треба да се анализираат искуствата на жените за животот во локалните заедници, вклучувајќи ги и нивните работни и животни услови.

**6** Адекватно изработените акциони планови и програми се неопходна алатка за подобрување на родовата еднаквост.

Локалните и регионалните органи на управување мора да изработат акциони планови и програми, со сите финансиски и човечки ресурси, неопходни за нивна примена.



еднакви можности

# 3. ОПИС НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

## 3.1 ЗА ЗАКОНОТ

Република Македонија сè до мај 2006 немаше донесено посебен закон кој се однесува на еднаквите можности на жените и мажите, иако во повеќе други закони утврдени се норми од различен вид во врска со спречувањето на одредени видови родова дискриминација. Како што стои во општите одредби на Законот, со овој Закон се уредуваат основните и посебните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите; надлежностите, задачите и обврските на одговорните субјекти за обезбедување на еднакви можности; постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите; правата и должностите на застапникот за еднакви можности на жените и мажите како определено лице за спроведување на постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите, како и правата и обврските на субјектите кои учествуваат во таа постапка.<sup>5</sup>

Во член 2 од Законот за еднакви можности

<sup>5</sup> Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ бр.66/06

на жените и на мажите се потенцира потребата од промовирање на принципот на воспоставување

еднакви можности за жените и за мажите - во политичкиот, економскиот, социјалниот и во образовниот живот, како и во другите области од општествениот живот.

Во став 2 од истиот член се потенцира дена воспоставувањето еднакви можности е обврска на целото општество, како и отстранувањето на пречките за воспоставување еднаквост меѓу жените и мажите, и тоа преку превенција и отстранување на нееднаквиот третман на жените и на мажите и преку обезбедување услови за воведување на еднакво учество на жените и на мажите во сите сфери од општествениот живот.

Во четвртата глава од Законот - *Субјектни одговорни за усвојување и спроведување на мерките за воспоставување на еднакви можности и нивни обврски*, покрај Собранието на Република Македонија, Владата на Република Македонија и органите на државната управа, Министерството за труд и социјална политика преку надлежниот сектор за еднакви можности на жените и мажите, Народниот правобранител, политичките партии, како субјект во спроведување на Законот се наведени и единиците на локалната самоуправа.

Во членот 16, кој се однесува на единиците на локалната самоуправа, се наведени местото и улогата што тие треба да го имаат во спроведувањето на овој Закон. Иако единиците на локалната самоуправа имаа одредена улога и активности во промовирањето на родовата еднаквост, со Законот тие стануваат субјект со одредени ингеренции.

Во член 4 (Дефиниции) се дадени базичните дефиниции на основните категории на Законот:

- 1 **„Еднакви можности“** значи промовирање на начелото за воведување еднакво учество на жените и на мажите во сите области на јавниот и на приватниот сектор, еднаков статус, еднаков третман во остварувањето на нивните права и во развојот на нивните индивидуални потенцијали преку кои даваат свој придонес кон општествениот развој, како и еднакви придобивки од резултатите што произлегуваат од тој развој.
- 2 **„Еднаков третман“** значи отсуство на директна и индиректна дискриминација врз основа на полот, во согласност со овој или со некој друг закон.
- 3 **„Дискриминација“** значи секое разликување, искористување или ограничување врз основа на полот коешто го загрозува или го оневозможува остварувањето или заштитата на човековите права и слободи.

4 **„Директна дискриминација“** значи создавање нееднаков третман со прописи или со дејствија на одредени субјекти, во зависност од полот, во исти или во слични ситуации при остварувањето, почитувањето и заштитата на човековите права и слободи.

5 **„Индиректна дискриминација“** значи нееднаков третман на лица од различен пол според прописи, стандарди или однесувања кои формално предвидуваат еднакви можности или се навидум неутрални, но различно се применуваат во зависност од полот, освен ако тоа не е во интерес и ако не е неопходно за обезбедување посебна заштита или ако е предизвикано од објективни услови и околности кои не се поврзани со полот.

6 **„Вознемирување“** е секое несоодветно, неморално или непристојно однесување или повреда на личното достоинство коешто предизвикува заплашување, одбивност, деградирање, понижување или навредливо однесување.

7 **„Сексуално вознемирување“** е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, коешто претставува повреда на личното достоинство, особено кога предизвикува заплашување, одбивност, деградирање, понижување или навредливо однесување.



Во август 2008 година се донесени измени и дополнувања на Законот за еднакви можности на жените и мажите поради потребата за усогласување на директивите на ЕУ од оваа

6 Закон за изменување и дополнување на Законот за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ, бр.117/08

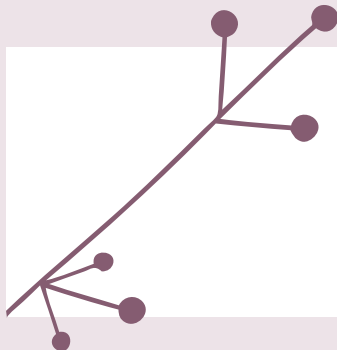
област со домашното законодавство, односно се усогласени дефинициите за дискриминација и вознемирување содржани во Законот за еднакви можности на жените и мажите со европските стандарди<sup>6</sup>.

Со измените во Законот, во членот 4, став 1, точките 4, 5, 6 и 7 се менуваат и гласат:

- 1 **Директна дискриминација** значи кога едно лице се третира полошо врз основа на полот отколку што се третира друго лице, било третирано или би се третирало во слична ситуација;
- 2 **Индириктна дискриминација** значи кога навидум неутрална одредба, критериум

или обичајно право става лица од еден пол во особено неповолна положба во споредба со лица од другиот пол, освен ако таа одредба, критериум или обичајно право е објективно оправдано со легитимна цел, а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни;

- 3 **Вознемирување** значи кога доаѓа до несакано однесување поврзано со полот на едно лице, чија цел или последица е повреда на достоинството на едно лице и создавање застрашувачка, непријателска, деградирачка, понижувачка или навредлива атмосфера;
- 4 **Сексуално вознемирување** значи кога доаѓа до каков било облик на несакано вербално, невербално или физичко однесување од сексуален карактер, чија цел или последица е повреда на достоинството на едно лице, особено кога се создава застрашувачка, непријателска, деградирачка, понижувачка или навредлива атмосфера.



ВОСПОСТАВУВАЊЕ ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ  
ЗА ЖЕНИТЕ И ЗА МАЖИТЕ – ВО  
ПОЛИТИЧКИОТ, ЕКОНОМСКИОТ,  
СОЦИЈАЛНИОТ И ОБРАЗОВНИОТ ЖИВОТ

## 3.2 ОБВРСКИ НА ЛОКАЛНИТЕ ВЛАСТИ

Како што веќе споменавме погоре, според Законот за еднакви можности на жените и мажите, единиците на локалната самоуправа имаат законска обврска да го постават прашањето на родовата еднаквост како легитимно подрачје од нивна надлежност и да ги формулираат и спроведат основните и посебните мерки за воспоставување на еднакви можности за жените и за мажите.

Во **членот 16** од Законот, тие се експлицитно споменати како субјекти кои се надлежни за негово спроведување: „Единиците на локалната самоуправа во рамките на своите надлежности се должни да ги утврдуваат и да ги унапредуваат еднаквите можности. Тие треба да го почитуваат принципот на еднакви можности при усвојувањето на мерките и активностите кои се потребни за воспоставување на еднакви можности“.

Единиците на локалната самоуправа се должни да формираат Комисија за еднакви можности на жените и мажите (КЕМ), и тоа како постојано тело, со одлука на Советот при единицата на локалната самоуправа, а нејзиниот состав, надлежности, задачи и обврски се утврдуваат со Статутот на единицата на локалната самоуправа. Според тоа, постојните комисији кои ги третираат прашањата за родовата еднаквост и имаат различни имиња ќе бидат трансформирани во Комисија за еднакви можности на жените и мажите.

Општините, исто така, треба да определат лице кое ќе биде компетентно и стручно за исполнување на обврските координатор за еднакви можности на жените и мажите. Задача на координаторот е да предлага мерки и активности за воспоставување еднакви можности, да има консултативна улога при предлагањето решенија за спроведување на Законот и да учествува во подготвувањето на националниот план за акција за еднакви можности на жените и мажите, во делот што се однесува на единиците на локалната самоуправа.

При спроведувањето на своите должности, Комисијата и координаторот за еднакви можности треба да соработуваат со Министерството за труд и социјална работа. Истовремено, органите и телата на единиците на локалната самоуправа при донесувањето на развојните планови и другите акти и одлуки се должни да ги разгледуваат и да ги земат предвид предложените мерки и активности од страна на Комисијата и координаторот за еднакви можности. Органите на единиците на локалната самоуправа се должни да соработуваат со здруженијата на работодавачите, синдикатот, невладините организации и здруженија на граѓани активни на полето на еднаквите можности со цел да обезбедат предлози и мерки за постигнување на целта на Законот.

Комисијата за еднакви можности е должна најмалку еднаш годишно за својата работа да

достави извештај до Министерството за труд и социјална политика.

Еден од поважните предуслови за постигнување на целите на Законот е и прибирањето, евидентирањето и обработката на статистичките податоци. Во **членот 20** од Законот, покрај останатите, органите на единиците на локалната самоуправа се исто така наведени како субјекти кои „се должни да ги достават податоци за човечките ресурси да ги користат според половата припадност“.

## 3.3

### ЦЕЛ И ЗАДАЧИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Целта на истражувањето беше мониторинг и анализа на процесот на примена на Законот за еднакви можности на жените и мажите во рамките на локалната самоуправа во Република Македонија.

Задачите на истражувањето се поделени во неколку групи и директно произлегуваат од предметот и целите на мониторингот и анализата:

- 1 Мерките и активностите на локалната самоуправа потребни за воспоставување и унапредување на еднаквите можности на жените и мажите.
  - Какви видови мерки се преземаат
  - Од кои области се најчесто преземени
  - Како се искористуваат правата и надлежностите
- 2 Одлуките и усвојувањето на планови и програми од страна на органите на

општините со цел да се утврди степенот на почитување на принципот на еднакви можности.

- Како се одвива процесот на носење одлуки поврзани со еднаквите можности
  - Дали постојат стратешки планирања во врска со еднаквите можности
- 3 Процесот на формирање на комисиии за еднакви можности како постојани тела на советите на општините, и нивното функционирање во контекст на органите и телата на општините.
    - Местото и улогата на комисиите за еднакви можности
    - Начинот на работа на комисиите
    - Комуникација на комисиите со другите комисиии и органите на општината
  - 4 Исполнување на обврските на координаторите за еднакви можности на жените и мажите.
    - Какви се стручните капацитети на координаторите
    - Каква е техничката опременост и подготвеност на координацијата
  - 5 Соработката на локалната самоуправа со здруженијата на работодавачите, синдикатот, невладините организации, како и релацијата и соработката со централните власти.
    - Колку и на кој начин локалната самоуправа соработува со централните власти, односно со останатите субјекти на примена на Законот

- Колку и на кој начин локалната самоуправа соработува со невладините организации.

## 3.4 МЕТОДИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

За целите на ова истражување беа користени квалитативни – квантитативни техники, како што се концептуална анализа, набљудување, интервју, статистички податоци.

Беа изготвени прашалници и беа упатени кон градоначалниците, претседателите на советите и комисиите за еднакви можности. Потребата од три типа прашалници произлегува од фактот дека органите на локалната самоуправа согласно со нивните надлежности имаат различна улога и одговорност во примена на Законот.


Прашањата поместени во прашалниците содржат одредени индикатори кои ги „мерат“ состојбите и активностите предвидени со Законот. На тој начин, некои одговори беше возможно да се квантификуваат, додека одговорите на квалитативните прашања упатуваа на состојби кои се измолкнуваат на квантификацијата. Прашањата беа составени така што секое прашање, во принцип, ги одразува одредбите во Законот каде што е спомената локалната самоуправа. Спроведени се интервјуа со претставници од локалната самоуправа заради согледување на секојдневниот контекст во кој се спроведува Законот.

Анализата се засновува на прашалниците кои беа доставени до сите 84 општини и Градот Скопје, од кои 55 % беа одговорени, Министерството за труд и социјална политика, и разговорите со претставниците од 5 локални самоуправи<sup>7</sup>.

7 Кривогаштани, Струмица, Чучер Сандево, Гостивар, Град Скопје, Липково

## 3.5 ОЧЕКУВАНИ РЕЗУЛТАТИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

- 1 Од истражувањето ќе дознаеме колкава е свеста на локалните авторитети за Законот и за проблематиката што Законот ја третира.
- 2 Мониторингот и анализата треба да ја покажат тековната состојба и примена на Законот.
- 3 Ќе се откријат позитивните и негативните практики на операционализација на механизмите за еднакви можности во рамките на локалната самоуправа
- 4 Ќе се утврди квалитетот на комуникација на централните и локалните власти во врска со Законот
- 5 Ќе се согледаат проблемите околу надлежностите на општината и содржината на Законот
- 6 Ќе се детектира карактерот на мерките за воспоставување на еднакви можности кои би биле во согласност со надлежностите на локалната самоуправа



ЕДИНИЦИТЕ НА ЛОКАЛНАТА  
САМОУПРАВА ИМААТ  
ЗАКОНСКА ОБВРСКА ДА ГО  
ПОСТАВАТ ПРАШАЊЕТО НА  
РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ КАКО  
ЛЕГИТИМНО ПОДРАЧЈЕ ОД  
НИВНА НАДЛЕЖНОСТ



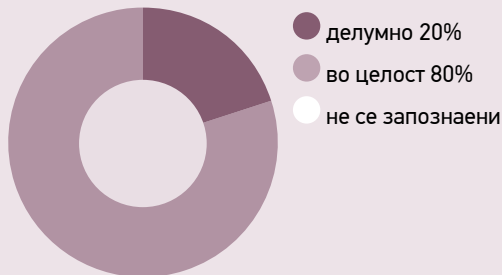
результати

# 4. РЕЗУЛТАТИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

Подолу се поместени квантитативните и квалитативните резултати од истражувањето, нивната анализа и интерпретација.

## 4.1 ГРАДОНАЧАЛНИЦИ

1 Колку сте запознаени со Законот за еднакви можности на жените и мажите, особено со одредбите кои се однесуваат на единиците на локалната самоуправа?



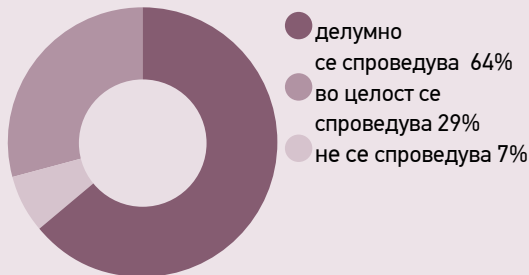
33 градоначалници или 80% одговориле - во целост, 8 градоначалници или 20% одговориле – делумно, ниеден градоначалник не одговорил дека не е запознаен/а.

Високиот процент на позитивниот одговор од страна на градоначалниците укажува на тоа дека тие повеќе или помалку се информирани за Законот. Па, сепак, не е мал процентот на оние градоначалници кои без поголема сериозност му пристапиле на Законот и на потребата од негова примена.

Информираноста и вниманието од страна на градоначалниците, како што ќе видиме подолу, процентуално се доближува до бројот на оние градоначалници кои преземале активности за исполнување на законските одредби.

2

Каква е вашата генерална оценка за примената на Законот за еднакви можности на жените и мажите во општината?

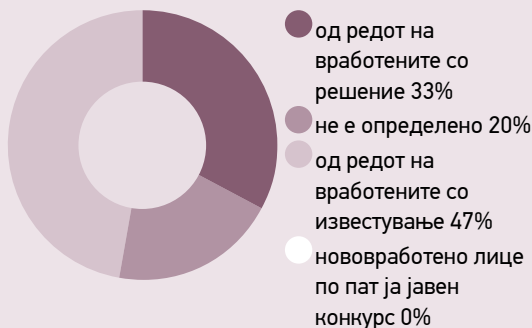


12 градоначалници или 29% одговориле дека - во целост се спроведува, 26 градоначалници или 64% - делумно се спроведува, 3 градоначалници или 7% - не се спроведува.

Општа е оценката дека градоначалниците се свесни за нискиот степен на примена на Законот. Се разбира, иако нивните одговори се темелат на одредени факти поврзани со одредени активности, сепак ќе видиме дека неретко таквите факти се далеку од она што се очекува со Законот.

3

Кој е начинот на кој во вашата општина е определено лице – координатор за еднакви можности на жените и мажите?

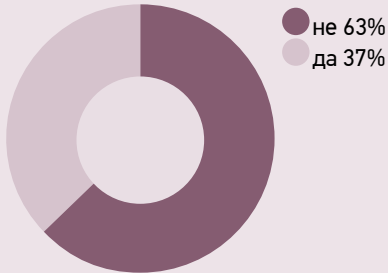


19 градоначалници или 47% одговориле - од редот на вработените со известување, 13 градоначалници или 33% - од редот на вработените со решение, ниеден градоначалник не одговорил дека координаторот е определен како нововработено лице по пат на јавен конкурс, 8 или 20% градоначалници одговориле дека не е определен координатор. Еден градоначалник одговорил дека координаторот е определен од редот на советниците.



4

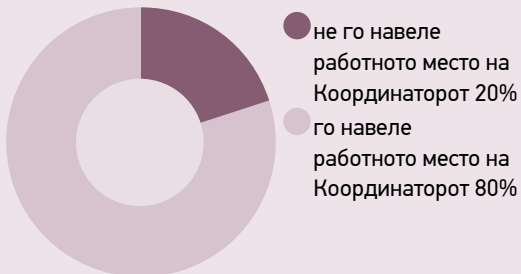
Дали е изготвен опис на работните задачи на координаторот за еднакви можности на жените и мажите?



15 градоначалници или 37% одговориле дека изготвиле, додека 26 градоначалници или 63%, не изготвиле.

5

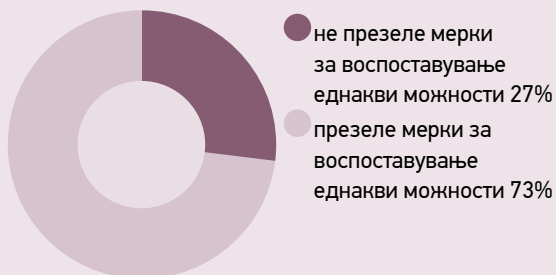
Доколку координаторот за еднакви можности на жените и мажите е определен од редот на вработените, кое е неговото работно место?



32 градоначалници или 80% одговориле кое е работното место на координаторот, додека 8 градоначалници или 20%, не го навеле

6

Кои видови мерки за воспоставување еднакви можности сте ги преземале во 2007 како градоначалник во вашата општина?

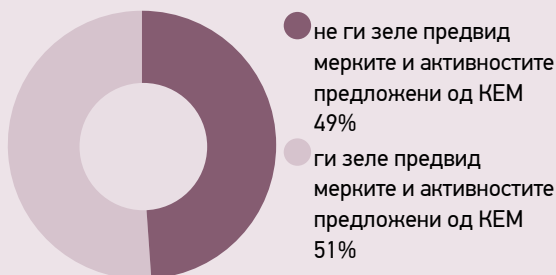


30 градоначалници или 73% презеле мерки и активности за воспоставување на еднакви можности, додека 11 градоначалници или 27% не преземале никакви активности.

Прашањето за видовите мерки преземени по иницијатива на градоначалниците се во директна врска со прашањата за нивното разбирање на Законот и оценката за примена. Дали преземените мерки се навистина соодветни мерки кои произлегуваат од Законот ќе утврдиме во квалитативната анализа.

7

Кои мерки и активности за унапредување на еднаквите можности предложени од страна на Комисијата или координаторот за еднакви можности на жените и мажите сте ги земале предвид во 2007 година?

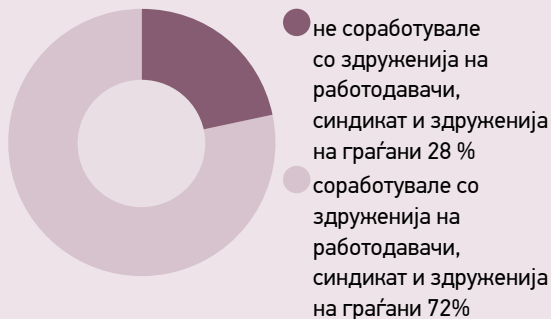


21 градоначалник или 51% ги имале предвид мерките и активностите предложени од КЕМ, додека 20 градоначалници или 49% тоа не го сториле.

Според овие податоци, се гледа не само двосмисленоста туку и недоследноста на градоначалниците во примената на Законот. Индиректно, можеме да ја видиме и недопирливоста на градоначалниците во нивното дејствување.

8

Дали како орган на локалната самоуправа, со цел да се обезбедат предлози и мерки за постигнување на целта на Законот за еднакви можности на жените и мажите, соработувате со здруженијата на работодавачите, синдикатот и здруженијата на граѓани активни на полето на еднаквите можности?

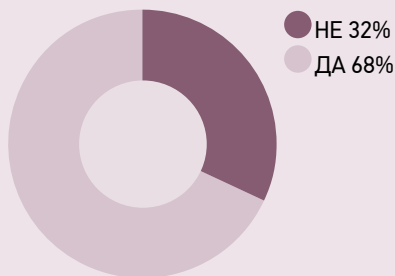


29 градоначалник или 72% одговориле дека соработувале, додека 11 градоначалници или 28% не соработувале.

Од овој одговор можеме да го согледаме парадоксот во активностите на градоначалниците. Градоначалниците повеќе соработуваат со граѓанскиот и невладиниот сектор отколку со КЕМ како тело на општинската организација.

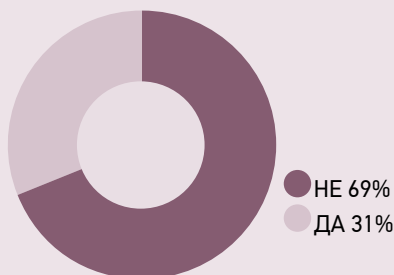
9

Дали вашата општина прибира, евидентира, прикажува и обработува статистички податоци според полова припадност?



26 градоначалник или 68% одговориле дека собираат, евидентираат и обработуваат статистички податоци според пол, додека 12 градоначалници или 32%, одговориле дека не го прават тоа. Тенденцијата на игнорирање на потребата од собирање и класификација на податоци според пол очигледно дека продолжува.

**10** Дали вашата општина ја усвои Европската повелба за рамноправност на жените и мажите во локалните заедници, која веќе е усвоена од страна на Управниот одбор на ЗЕЛС со препорака до општините за нејзино усвојување?



Според квалитативната анализа на одговорите на градоначалниците за степенот на примена на Законот можеме да извлечеме неколку заклучоци. Како прво, нискиот степен на примена на Законот, градоначалниците го лоцираат во недоволната промоција на Законот. Како што изјавува градоначалникот на Липково на прашањето за спроведување на Законот - „не се спроведува бидејќи немаме барање“. Градоначалникот на Свети Николе истакнува дека „со оглед на фактот што се работи за нова законска легислатива, сметам дека е потребна поголема промоција на истиот, како и спроведување на едукација и обуки на сите инволвирани страни, со цел за негово целосно

12 градоначалници или 31% одговориле дека ја имаат усвоено Повелбата, додека 27 градоначалници или 69% одговориле дека не ја усвоиле. Несериозниот однос кон прашањата за родовата еднаквост и еднаквите можностите се гледа и од односот кон наведениот документ.

спроведување“. На иста линија на размислување се повеќето градоначалници.

Степенот на примена на Законот, градоначалниците го „мерат“ и го оценуваат според фактичката состојба за односот на жените и мажите вработени во општината. Се работи за еднакви можности во општината. На пример, градоначалникот на Ново Село истакнува - „Колку се застапени мажите, толку се застапени и жените во општината“. Впечатокот дека поголем дел од градоначалниците прашањето на еднаквите можности го гледаат исклучиво како прашање на „бројна еднаквост“ на жените и мажите

доминира во анализите на приложените одговори.

Третиот аспект на проблемот на примената на Законот е истакнувањето на потребата од подзаконски акти или програми за работа кои ќе бидат обврзувачки за органите на општината. Од ваквите барања можеме да заклучиме за недоволното разбирање на Законот и негово почитување, но и да забележиме дека има потреба од појаснување на задачите и обврските на општините во спроведувањето на Законот.

Од анализата на видовите мерки кои ги преземале градоначалниците за унапредување на еднаквите можности можеме да забележиме дека мерките главно се насочени кон политиките за вработување и иницијативите за формирање на комисиите и определувањето на координатори.

Во делот на вработување, градоначалниците го наведуваат вниманието на еднаквата застапеност на жените и мажите во јавната администрација. Исто така, се внимава и при назначувањето на раководители на сектори или претседатели на комисиите, сè со цел да се зголеми учеството на жените како недоволно присутни во процесите на работа и одлучување во општините. Па, сепак, од одговорите што ги добивме од прашалниците, мерките се движат во насока на следниве одговори на градоначалниците - „имаме вработено 1 жена, им даваме можности на жените за

професионално подигање со тренинзи и семинари и толерантни сме и попуштаме кога се во прашање жени“; или „Во секое тело се застапени жените (7 сектори - на 3 се раководители жени), на усовршување, семинари и студиски патувања повеќе одат жени“.

Освен неисполнувањето на обврската од Законот за определување координатор, индиректно, преку начинот на кој се определени повеќето од координаторите, може да се согледа и односот на градоначалниците кон исполнување на законските обврски кои се во нивна директна надлежност.

Бројот на координаторите за еднакви можности за кои не се изготвени јасни инструкции за специфичните работни обврски и задачи како една од клучните претпоставки за нивна активност и отчетност е изразито висок.

Освен иницијативите за формирање комисији и определување координатори, од страна на градоначалниците се забележува и иницијатива за дообразување на одговорните лица од областа на родовата еднаквост и еднаквите можности. Всушност, најголемиот дел од активностите на градоначалниците се сведуваат на поддршка на КЕМ и координаторот што можеме да го забележиме и од прифатените предлози кои доаѓаат од КЕМ.

Соработката на градоначалниците и КЕМ главно се сведува на финансиска поддршка на активностите на КЕМ, дури и за иницијативи

на КЕМ за прашања кои „очигледно“ не се од доменот на еднаквите можности. Таквата ситуација ни укажува за тоа колку конфузно е одреден доменот на примена на Законот и улогата што КЕМ треба да ја има во процесите на носењето одлуки. Затоа, дури и при „помошта“ за изготвување на акциони планови на КЕМ, возможно е, градоначалниците да го искористат своето влијание и да ги изместат ингеренциите на КЕМ и да ѝ доделат маргинална улога во спроведување на активностите. Од добиените одговори, можеме да заклучиме дека градоначалниците, но и КЕМ, погрешно го разбрале концептот на еднакви можности спроведувајќи најчесто несоодветни активности, како на пример „поддршка на КЕМ за спроведување на посета на болните во геријатрија, нивна помош по повод Велигден, хуманитарна акција на децата без родители „Иднина“, помош на дневниот центар за лица со посебни потреби“.

За причините за недоволна или отсуство на соработка со КЕМ градоначалниците го наведуваат фактот дека или комисијата не била формирана или координаторот не бил определен. Но, индикативен е коментарот на градоначалникот на Куманово според кој еднаквите можности се... „Неприоритетна тема во овој период. Поради сериозни проблеми од други сфери, општинската администрација со своите капацитети не може да одговори на примената на одредени мерки, стратегии или

## Потребата од поголема иницијатива на градоначалниците е повеќе од очигледна

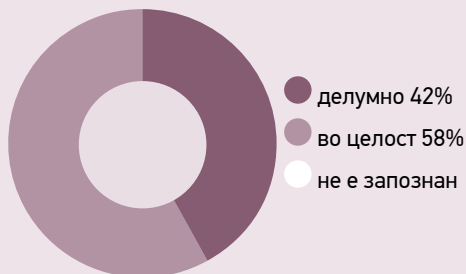
проекти“. Сметаме дека овој одговор најдобро го илустрира односот на градоначалниците и комисиите за еднакви можности.

Високиот процент на градоначалници во соработка со граѓанскиот сектор укажува на неколку работи. Недоволните средства за работа обично се „црпат“ од активностите на НВО, а истовремено се потполнуваат дупките во сопственото работење. Но тоа може да значи дека градоначалниците ниту имаат иницијатива ниту се решаваат да одделат средства за спроведување на мерки и активности кои го вклучуваат граѓанскиот сектор. Потребата од поголема иницијатива на градоначалниците е повеќе од очигледна.

Како и да е, проблемите остануваат во помалите општини. Така, еден градоначалник на помала општина изјавува: „КЕМ нема предложено мерки и општината е мала и нема вработено лице за еднакви можности. Затоа, задачата на државните институции како и на поголемите општини кои граничат со помалите општини е да им помогнат на помалите општини во изградбата на институционалниот механизам пропишан со Законот“.

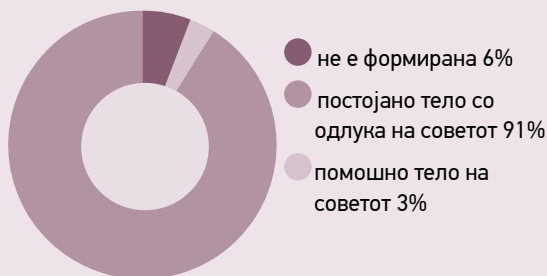
## 4.2 ПРЕТСЕДАТЕЛИ НА СОВЕТИТЕ НА ОПШТИНИТЕ

- 1 Колку Советот, според ваше мислење, е запознаен со Законот за еднакви можности на жените и мажите, особено со одредбите кои се однесуваат на единиците на локалната самоуправа?



21 општина или 58% одговориле во целост, 15 општини или 42% одговориле делумно. Според овие податоци очигледно е дека постои диспропорција во информираноста на општините за Законот.

- 2 Комисијата за еднакви можности на жените и мажите при Советот на општината е формирана како:

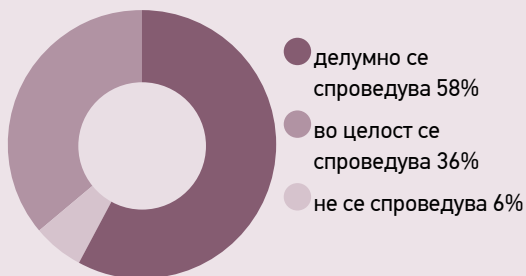


Во 1 општина или 3% - како помошно тело на Советот, во 33 општини или 91% - постојано тело со одлука на Советот, во 2 општини или 6% - не е формирана.

Процесот на формирањето на комисиите во најголем дел од општините се одвива согласно одредбите на Законот.

3

Каква е вашата генерална оценка за примената на Законот за еднакви можности на жените и мажите во Општината?

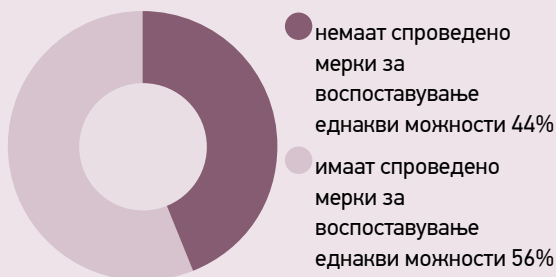


Во 13 општини или 36% - во целост се спроведува, 21 општина или 58% - делумно се спроведува, 2 општини или 6% - не се спроведува.

И тука можеме да забележиме дека генералната оценка за спроведување на Законот е негативна. Нецелосното спроведување на Законот е заеднички став и на советите на општините и на градоначалниците.

4

Кои видови мерки за воспоставување еднакви можности сте ги презеле во 2007 како Совет во вашата општина?



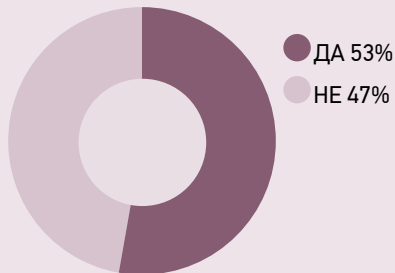
20 општини или 56% одговориле дека имаат спроведено некои мерки, додека 16 општини или 44% немаат

Оценката за преземените мерки е слична со онаа на градоначалниците.



5

Кои мерки и активности предложени во 2007 год. од страна на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите се земени предвид од Советот при донесувањето на развојни планови и други акти и одлуки?



19 општини или 53% одговориле дека имаат земено предвид мерки и активности предложени од Комисијата, додека 17 општини или 47%, немаат

И на ова прашање можеме да ја забележиме сличноста со одговорите на градоначалниците. Тоа нè наведува на заклучок на одредени интерни пречки во комуникацијата меѓу органите и телата на општините.

6

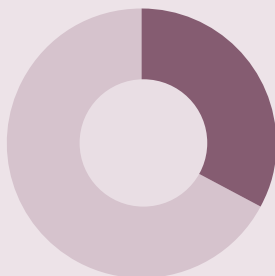
Доколку не се земени предвид, ве молиме наведете ги причините.



17 општини или 47% навеле причини, додека 19 општини или 53%, не навеле. Анализата на причините ќе биде поместена во квалитативната анализа.

7

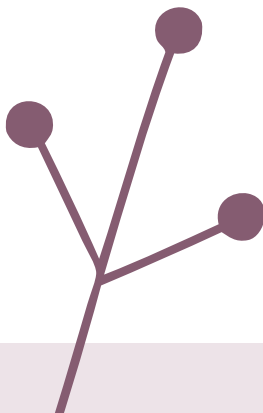
Дали Советот како орган на локалната самоуправа, со цел да обезбеди предлози и мерки за постигнување на целта на Законот за еднакви можности за жените и мажите, соработува со здруженијата на работодавачите, синдикатот и здруженијата на граѓани активни на полето на еднаквите можности?



- не соработувале со здруженија на работодавачи, синдикати и здруженија на граѓани 39%
- соработувале со здруженија на работодавачи, синдикати и здруженија на граѓани 61%

22 општини или 61% одговориле дека соработувале со здруженија на работодавачи, синдикатот и здруженијата на граѓани со цел да обезбедат предлози и мерки за постигнување на целта на Законот, додека 14 општини или 39% немале

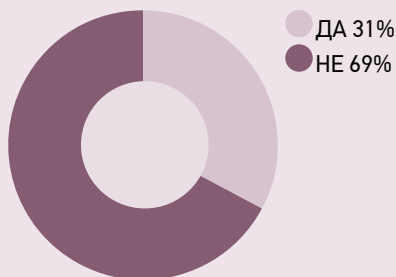
И тука го забележуваме истиот парадокс. Советите на општините повеќе соработуваат со граѓанскиот и невладиниот сектор отколку со телата на општината.



Советите на општините ја девалвираат сопствената моќ во процесот на примена на Законот за еднакви можности на жените и мажите

8

Дали вашата општина ја усвои Европската повелба за рамно-правност на жените и мажите во локалните заедници, која веќе е усвоена од страна на Управниот одбор на ЗЕЛС со препорака до општините за нејзино усвојување?



11 општини или 31% одговориле дека ја усвоиле, додека 24 општини или 69% не ја усвоиле.

Иако советите на општините според својата институционална поставеност имаат важна улога во спроведување на Законот, според добиените одговори на прашалниците упатени до претседателите на советите на единиците на локална самоуправа, се чини дека советите на општините ја девалвираат сопствената моќ во процесот на примена на Законот. Неретко во помалите и слабо развиените општини ставот за Законот можеме да го претставиме со одговорот на еден претседател на совет: „непотребно губење време, средства и енергија (измислена работа која е несоодветна за нашата средина, менталитет и култура)“.

Општиот впечаток за нивната оценка за примена на Законот е дека советите или во целост го повторуваат ставот на градоначалникот или ги

наведуваат минималните услови за примена на Законот, како што е формирањето на КЕМ или бројноста на жените во општинската администрација.

Мерките и активностите што ги преземаат советите обично се сведувата на формализација на КЕМ. Во некои општини (Карпош), програмата за работа на КЕМ, финансиските потреби за нејзино функционирање се поддржани и усвоени од страна на советот, така што програмите на КЕМ престануваат да бидат „интерен“ документ на комисијата. Во општина Босилово, на пример, „извршено е усогласување на општинските прописи (Статут, Деловник) со законската регулатива -ЗЕМЖМ (измени и дополнувања во Статутот и Деловникот), се формира КЕМ со одлука

на Советот како постојано тело; се усвојува Акциониот план за акција за унапредување на еднаквите можности за 2008 година. Берово - инкорпорирање на родовата перспектива во работата на комисиите; при изработка на Стратегијата на ЛЕР се настојува и е застапен (третиран) родовиот интерес во сите проекти“. Од дискурзивната анализа на одговорот за преземените мерки „Предлог за вработување на другиот пол во јавните институции на ниво на општина; ангажирање на жените во комисии“ - употребата на изразот **гругиош пол** укажува на одреден сексизам и потценување на Законот. Генералната оценка за улогата на општинските совети во примена на Законот е дека тие главно се однесуваат на формализирање и конституирање на КЕМ како постојано тело во општинската организација. Со тоа се потврдува нашето предвидување дека советите го работат само она што мораат, без да преземат посебни иницијативи.

Степенот на соработка на комисиите и советите е многу низок. Освен неколкуте примери каде што советите ги усвојуваат програмите за работа на комисиите или акциските планови за еднакви можности, не постои некоја соработка. Причините за тоа најчесто се лоцираат во неработењето на комисиите или немање иницијативи од нивна страна. Интересен е примерот во општина Градско, каде што се изведувала обука на членовите на Советот, вклучително и на комисијата за родово еднаквост и родов развој и континуирано спроведување на родовата анализа на

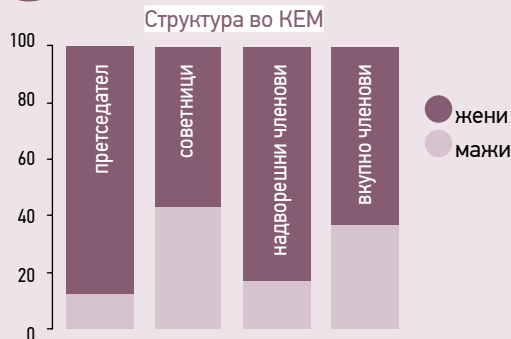
територијата на општината и тоа во јавните институции и приватниот сектор. Но има и еден пример каде што, според зборовите на еден претседател на совет, „претседателката на КЕМ долг период беше на оправдано боледување. Таа секогаш ја земаше иницијативата. Се надеваме дека во иднина ќе биде поактивна.“ Од примеров, кој е парадигматичен, можеме да заклучиме дека иницијативите за носење мерки и активности се очекува да дојдат од страна на КЕМ.

Соработката на советите со граѓанскиот сектор слободно можеме да речеме дека е конфузна. Отсуството на соработка или е последица на тоа што „самата КЕМ нема преземено активности во изминатиот период, едноставно не се наметна потребата од воспоставување на некаква соработка со горенаведените здруженија и организации, но во иднина ако се појави потреба за тоа Советот користејќи го својот легитимитет и авторитет со задоволство би се вклучил во тие активности“ (Карбинци) или како во Винаца, кои истакнуваат дека во „нашата општина луѓето не се афирмирани за ЗЕМЖМ, а уште помалку се заинтересирани за истиот (имаат поприоритетни работи)“.

Видовите соработки што советите ги имале со граѓанскиот сектор, а ги доставиле како одговор воопшто или многу малку соодветствуваат со природата на доменот на еднаквите можности. Според наведените активности можеме да претпоставиме дека ниту советот, односно советниците, ниту граѓанскиот сектор не ја разбрале суштината на Законот.

## 4.3 КОМИСИИ ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ

### 1 Ве молиме наведете ја моменталната структура на КЕМ



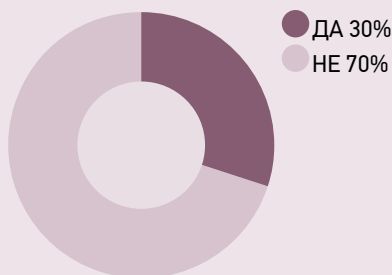
Од 41 претседатели на КЕМ, 5 се мажи што претставува 12%, и 36 се жени, односно 88%.

Од останати членови од редот на советници кои членуваат во 41 КЕМ, 67 советници или 43% се мажи, додека 88 или 57% се жени.

Од 41 прашалник на КЕМ чии податоци се обработувани, 7 од нив, односно 17% имаат вклучено и надворешни членови. Во 7-те КЕМ членуваат 12 надворешни членови од кои 2, односно 17% се мажи, а 10 или 83% се жени.

Од вкупниот број советници кои членуваат во 41 КЕМ, 72 советници или 37% се мажи, додека 124 или 63% се жени.

### 2 Дали Комисијата има донесено програма за работа за 2007 година?



13 општини или 30% имаат програма, додека 30 општини или 70% немаат програма за работа. Отсуството на програма за работа и понатаму останува главна забелешка кон работата на комисиите. Останува впечатокот дека и доколку се преземат одредени иницијативи и мерки тие повеќе се од кампањски отколку од системски карактер.

3

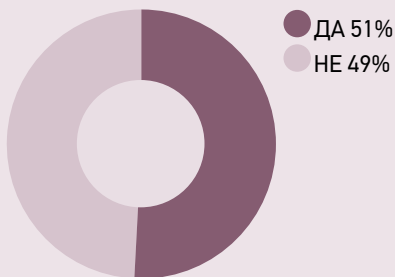
Кој е бројот на одржани седници на КЕМ во 2007 година?



29 општини или 67% имаат одржано седници, додека 14 општини или 33% немаат. Ако формирањето на комисиите е еден од параметрите за примена на Законот, тогаш нивната работа е неопходен услов тој да заживее.

4

Ве молиме, наведете ги мерките и активностите за унапредување на еднаквите можности за жените и мажите, предложени од КЕМ до органите и телата на општината во текот на 2007 година



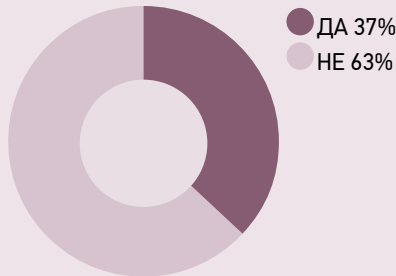
22 општина или 51% имаат преземено мерки и активности, додека 21 општина или 49% немаат преземено.

Според наведените податоци, голем е бројот на комисиите што не ја извршуваат својата функција. Бројот на комисии кои презеле активности е близок со оние на градоначалниците и советите.

голем е бројот на комисиите што не ја извршуваат својата функција

5

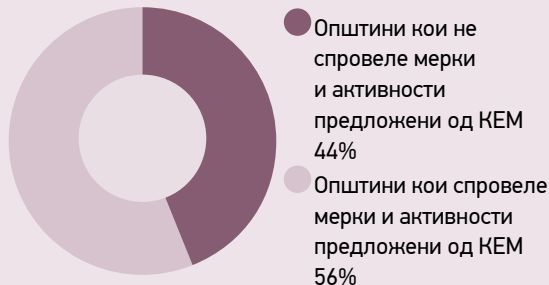
Наведете кои развојни планови, други акти и одлуки на општината ги разгледувала КЕМ во 2007 заради поднесување предлози и препораки за нивно унапредување од аспект на еднаквите можности за жените и мажите



16 општини или 37% имаат разгледувано развојни планови, акти и одлуки заради поднесување предлози и препораки, додека 27 општини или 63%, тоа не го сториле. Една од клучните карактеристики на примената на родовата перспектива, анализата на документите на општината од страна на комисијата, не се спроведува во обем што се очекува.

6

Ве молиме наведете кои од предложените мерки и активности или предлози и препораки се спроведени



19 општини или 44% имаат спроведено мерки и активности или предлози и препораки, додека 24 општини или 56% ги немаат спроведено. Причините за спроведувањето и неспроведувањето ќе ги анализираме во квалитативната анализа.

Како што веќе споменавме понапред, според Законот, единиците на локалната самоуправа се должни да формираат Комисија за еднакви можности, и тоа како постојано тело, со одлука на Советот при единицата на локалната самоуправа, а нејзиниот состав, надлежности, задачи и обврски се утврдуваат со Статутот на единицата на локалната самоуправа. Според тоа, постојните комисии кои ги третираат прашањата за родовата еднаквост и имаат различни имиња ќе бидат трансформирани во Комисија за еднакви можности. Меѓутоа, и покрај експлицитната и недвосмислена законска одредба, ги испитувавме околностите (по чија иницијатива, лобирање, политички причини и др.) под кои комисиите се формирани.

Според добиените одговори, неколку клучни фактори придонесуваат за формирањето на комисиите. Од една страна, тоа е МТСП и ОБСЕ кои како партнери го промовираа Законот низ општините, и таканаречените женски невладини организации кои лобирале кај градоначалниците и советите на општините.

Карактеристичен пример за начинот на конституирање на КЕМ е случајот со една општина од Источна Македонија кои наведуваат дека „одржана трибина на 13 мај 2005 со МТСП Е.Грозданова и Љиљана Поповска-МЖЛ. По иницијативата на советничките на Советот доставен е предлог - Одлука за формирање на КЕМ. Поддршка на Советот. Добиена опрема за канцеларијата на ОБСЕ и нејзино

функционирање до проектот. Во наредниот период само декларативна поддршка и покрај инсистирање за активно вклучување на КЕМ во сите проекти“.

Многу е мал бројот на општини кои самоиницијативно, без надворешно влијание, ги формираат комисиите. Најголем е бројот на комисии формирани по иницијатива на градоначалниците, па советот, но има и случаи кога некоја комисија при општината ја покренува иницијативата.

Статусот, надлежностите и задачите на КЕМ треба да бидат наведени во статутот на општината. Најчестата формулација на статусот, надлежностите и задачите на КЕМ се наведуваат од текстот на Законот. Некои општини ги прошируваат надлежностите на КЕМ, додека кај некои КЕМ воопшто не се споменува во статутот. Проширувањето на надлежностите најчесто се однесува на прашањата за дискриминација која не се однесува само на дискриминација во родов контекст.

Мерките и активностите за унапредување на еднаквите можности за жените и мажите, предложени од КЕМ до органите и телата на општината во текот на 2007 год., главно се сведуваат на иницијативи за потреба од исполнување на законските одредби од Законот (определување на координатор и др.). Интересен е случајот со Струмица каде што „нема предложено мерки и активности поради тоа што не е согледано прекршување



на ЗЕМЖМ и досега нема потреба од никаква интервенција“, што укажува на целосно неразбирање на Законот и обврските кои произлегуваат од него. Едно од прашањата што го покренуваат комисиите се потребата од обука на членовите на комисиите, но и на останатите советници.

Освен во мал број општини, кои уште на самиот почеток на нивното формирање чувствуваа потреба од носење програми за работа или локални акциони планови, иницијативите, се чини, повеќе се инцидентни, декларативни и индивидуални.

Улогата на комисијата да ги разгледува развојните планови, други акти и одлуки на општината заради поднесување предлози и препораки за нивно унапредување од аспект на еднаквите можности за жените и мажите е тесно поврзано со нејзината задача да дава предлози и иницијативи до органите на општината. Освен во поголемите општини или во општините каде што постои експертски потенцијал, комисиите наведуваат дека ги разгледувале развојните планови и програми од сите сфери на надлежност на општините. Останатите, односно помалите општини не презеле такви активности.

Меѓутоа, и покрај наведените одговори за активностите на комисиите во однос на соработката со органите на општината и исполнување на нивната законска обврска, наведените спроведени активности на комисијата не укажуваат на тоа дека тие се последица на кооперативна соработка со општинските органи. Значи, иако комисијата

учествувала во процесите на носење одлуки, планови и програми, сепак предложените решенија во најголем број случаи не биле имплементирани. Иако се тврди дека забелешките од страна на комисијата биле вклучени (Скопје, Тетово), ние немавме можност да ги потврдиме таквите наводи.

Причината за неуспешноста на овој процес обично се лоцира во неажурноста на комисијата, односно на нејзините членови, недостаток на финансиски средства или комплетната неажурност на органите и телата и администрацијата на општината. Таквата ситуација во целост го потврдува фактот дека органите и телата во општината остваруваат помала соработка меѓусебно отколку со граѓанскиот сектор. Впрочем, најголемиот број на активности преземени или иницирани од комисиите се во соработка со невладините организации кои од своја страна како носители на финансиските средства ја наметнуваат својата политика и волја во спроведување на типот и обемот на активности.

Како што веќе споменавме, Комисијата за еднакви можности е должна најмалку еднаш годишно за својата работа да достави извештај до Министерството за труд и социјална политика. Според информациите и податоците добиени од одговорите на прашалникот доставен до Министерството, само мал број општини ја исполниле оваа законска обврска. Во 2007, од 84 општини, само 7 општини поднеле извештај.

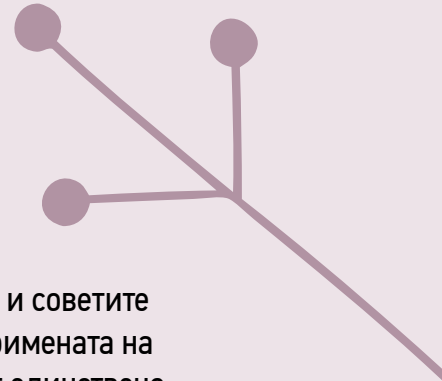


заклучоци



препораки

# 5. ЗАКЛУЧОЦИ



- 1 Генерална оценка за примената на Законот за еднакви можности за жените и мажите во општините е дека Законот не е сфатен сериозно.
- 2 Нискиот степен на примена на Законот за еднакви можности за жените и мажите треба да го лоцираме во недоволната промоција на Законот, односно запознавање на клучните актери во општината со природата, доменот и обврските кои произлегуваат од Законот.
- 3 Најчесто споменуваниот критериум според кој локалните власти ја оценуваат успешноста/ неуспешноста на примената на Законот е бројната застапеност на жените во администрацијата и органите и телата на општините.
- 4 Градоначалниците и советите својата улога во примената на Законот ја сфаќаат единствено формално, во смисла на воспоставување на КЕМ и определување координатори без да покренат сопствени иницијативи од аспект на мерки и активности.
- 5 Според родовата структура, КЕМ стануваат „женски комисии“, што претставува опасност од двојна маргинализација на комисиите: несериозниот однос кон Законот и кон жените во процесите на носење одлуки.
- 6 Најголем број на КЕМ немаат донесено програма за работа и/ или не покренале ниту изготвиле документ за примена на Законот.

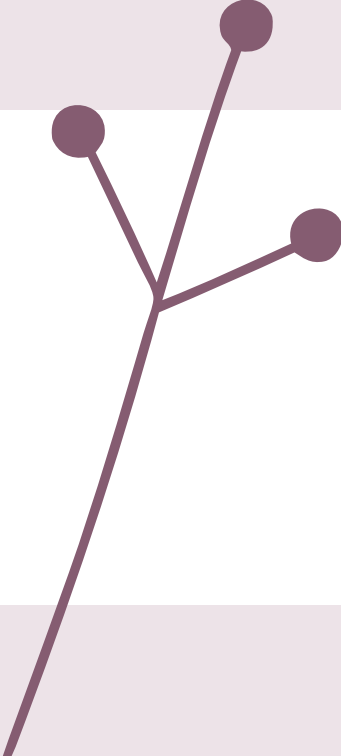
**7** Степенот на соработка меѓу градоначалниците, советите и КЕМ е низок што претставува пречка во примена на Законот.

**8** Остварените мерки и активности во најголем број се по иницијатива на граѓанскиот сектор.

**9** Финансиската структура на преземените мерки и активности во најголем број потекнува од невладините организации и фондации.

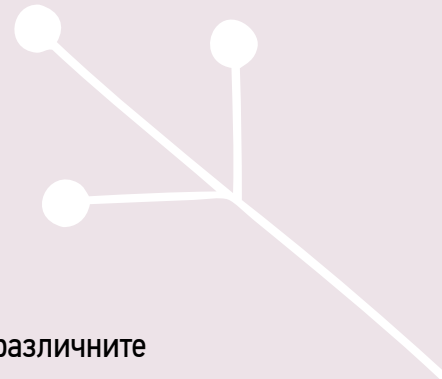
**10** Експертизата и информираноста на одговорните лица, на членовите на комисиите, како и на останатите советници и администрацијата за прашањата на еднаквите можности е низок и постои потреба од едукација и обуки.

**11** Комуникацијата и координацијата меѓу Секторот за еднакви можности при Министерството за труд и социјална политика и единиците на локална самоуправа е на многу ниско ниво.



комуникација  
координација  
соработка

# 6. ПРЕПОРАКИ

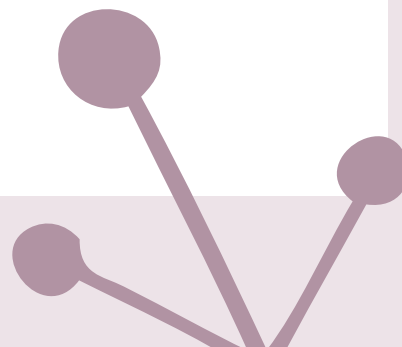


- 1** Подигнување на свеста и разбирањето кај различните структури на единиците на локалната самоуправа за важноста на родовата еднаквост како прашање на човековите права, демократизација на процесите на децентрализација и добро владеење.
- 2** Зголемување на познавањата на различните структури во единиците на локалната самоуправа за клучните релевантни меѓународни документи и законската регулатива во Република Македонија во областа на родовата еднаквост.
- 3** Детално запознавање со Законот за еднакви можности на жените и мажите, со појаснување на специфичните обврски кои произлегуваат за различните структури во единиците на локалната самоуправа.
- 4** Развивање и формализирање рамка за оперативно спроведување на Законот од страна на различните актери во рамките на единиците на локалната самоуправа, која ќе вклучи и стандардизирани практики на интерна комуникација и соработка.
- 5** Зголемување на иницијативноста на надлежните тела и органи во локалната самоуправа во креирањето, промовирањето, спроведувањето и следењето на ефектите на мерките и активностите од областа на родовата еднаквост кои се во нивна надлежност.

- 6 Воспоставување практики на континуирано развивање и унапредување на механизмите за родова еднаквост во рамките на единиците на локалната самоуправа кои ќе вклучуваат јакнење на капацитетите на машинеријата за родова еднаквост, како и креирање и спроведување и специфични локални програми кои се автентични и во согласност со локалните приоритети.
- 7 Интензивирање на соработката меѓу единиците на локалната самоуправа и локалниот граѓанскиот сектор за прашања од областа на родовата еднаквост, која пред сè ќе вклучува развивање стандардни практики на информирање и консултации, како и остварување соработка која ќе се темели на принципите на рамноправно партнерство.

- 8 Зголемување на поддршката од централната власт на единиците на локалната самоуправа за примена на обврските кои произлегуваат од Законот.
- 9 Воспоставување рамка за поефикасна комуникација и координација меѓу Секторот за еднакви можности при Министерството за труд и социјална политика и единиците на локална самоуправа.
- 10 Покренување иницијативи од областа на родовата еднаквост како прашање на меѓуопштинска и регионална соработка.


## иницијатива



# БИБЛИОГРАФИЈА



1. *The European Charter For Equality Of Women And Men In Local Life*, . May 2006. Innsbruck.
2. Manual for gender mainstreaming social inclusion and social protection policies, EUROPEAN COMMISSION, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
3. Rees, TL. 1998. *Mainstreaming equality in the European Union: education, training and labour market policies*: Routledge.
4. Stratigaki, M. 2005. Gender Mainstreaming vs Positive Action: An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy. *European Journal of Women's Studies* 12 (2):165.
5. *Национален план за акција за рогова рамнојравноси 2007-2012*, мај 2007, Скопје.
6. Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ " број 66/2006.
7. Закон за изменување и дополнување на Законот за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ, бр.117/09.



CIP – Каталогизација во публикација  
Народна и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

342.722:3521.005.584.1 ( 497.7 )

БАДАРЕВСКИ, Боби

Мониторинг на примената на законот за еднакви можности на жените и мажите во рамката на локалната самоуправа во Република Македонија / [ автори Боби Бадаревски, Марија Савовска ]. – Скопје : Здружение на граѓани Акција Здруженска, 2009. – 55 стр. ; 21 cm

Библиографија : стр. 55

ISBN 978-9989-2910-0-5

1. Савовска, Марија [ автор ]

а) Родова еднаквост – Локална самоуправа – Мониторинг – Македонија

COBISS.MK – ID 79884810