

Скопје, ноември 2019

ПРЕДЛОГ ЗА РЕФОРМА НА НАЦИОНАЛНАТА МАШИНЕРИЈА ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ ВО МАКЕДОНИЈА



Акција Здруженска

Овој материјал е целосно или делумно финансиран од Шведската развојна агенцијата за меѓународна развојна соработка (СИДА) и Фондацијата Квина Тил Квина. СИДА и Квина Тил Квина не мора да се согласуваат со искажаните мислења. Само авторот е одговорен за содржината.



Здружение за унапредување на родовата
еднаквост Акција Здруженска
Ул. Никола Тримпаре 12-1/12
Скопје, Македонија
Тел/факс: (02)3215 660;
e-mail: zdruzenska@t.mk
www.zdruzenska.mk

Во овој текст на анализа на политиките и институционалните механизми за родова еднаквост во Македонија, ќе се направи обид да се идентификуваат концептуалните пречки во воспоставување на кохерентен, конзистентен, ефективен и ефикасен систем на национална машинерија за родова еднаквост и ќе се дадат насоки за нивно надминување. Методологијата на аналитичката рамка се заснова на критериумите за родова машинерија претставена во ППА (Пекиншката платформа за акција)¹, во која се дадени базичните критериуми за воспоставување на една родова машинерија.

Слабостите на националниот механизам за родова еднаквост во Македонија ги идентификуваме на две нивоа. Проблемите на првото ниво се јавуваат како последица од противречностите кои произлегуваат од насоките дадени во ППА, разбирањето на природата на политиките за родова еднаквост и реалната имплементација на механизмот за родова еднаквост. Додека проблемите на второто ниво можеме да ги идентификуваме во самата организација, мандат, капацитет и ресурсите на самиот механизам за родова еднаквост. Проблемите од второто ниво, се чини, се директна последица од противречностите на првото ниво.

Пример за слабостите на тековниот национален механизам можеме да посочиме во проблемите на координацијата на заедничките активности потребни за спроведување на одредена родова политика. Иако нашиот национален механизам се чини го исполнува критериумот на ППА, како национален механизам којшто е воспоставен високо во власта, во формат на одделение на сектор во рамките на едно министерство, сепак, ниту одделението ниту министерот/министерката, нема мандат ниту институционален механизам да раководи и управува со процесот на имплементација родовата политика, кога имплементацијата бара вклучување на надлежности од други сектори водени од други министерства. Во поглед на човечкиот капитал и ресурсите, како и пристапот до информации од другите министерства и институции потребни за креирање, спроведување и следење на политиките за родова еднаквост, можеме да кажеме дека националниот механизам е неефективен и неефикасен поради ограниченоста во бројноста на стручни лица и обемот на работата којашто произлегува од обврските кои произлегуваат од делокругот на работа на одделението.²

Во насока на надминување на проблемите на Институционалниот механизам за родова еднаквост, клучните тези кои ја обликуваат нашата анализа и препораки се:

¹United Nations., Department of Public Information. and World Conference on Women, eds., *The Beijing Declaration and the Platform for Action Fourth World Conference on Women, Beijing, China, 4-15 September 1995* (Dept. of Public Information, United Nations, 1996).

²РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА Министерство за труд и социјална политика, “Правилник за внатрешна организација на Министерство за труд и социјална политика,”

1. Институционалниот механизам мора да ја одразува и пресликува природата на проблемите и политиките на родовата еднаквост.
2. Институционалниот механизам за родова еднаквост мора да се конституира со мандат и процедури кои ќе овозможи пристап и координација до разните органи и тела на државната управа заради успешно креирање и спроведување на политиките за родова еднаквост.
3. Мултисекторската, односно, интерсекторската природа на проблемите, политиките и институционалната поставеност, вклучувајќи ги потребните за стручност, компетенции и ресурси на надлежниот механизам, одговорноста за политиките за родова еднаквост предвидена во ППА ја лоцира во Владата, а не на ниво на Министерство.

Во продолжение, ќе бидат понудени анализи и аргументи за наведените тези, и ќе бидат дадени можни опции за конституирање на национален механизам што ќе ги одразува барањата на тезите. Премисите на кои почива анализата и аргументацијата е дека проблемите и политиките за родова еднаквост се од „хоризонтална природа“, дека постои противречност во одредбите на ППА, имено,

а) „Централниот национален механизам“ треба да биде поставен што е можно повисоко во структурата на власта, во надлежност на кабинет на министерот е во противречност со одредбата од ППА

б) Можност за влијание на „Централниот национален механизам“ врз развојот на сите политики на власта и, премисата дека родовата машинерија не треба да се идентификува само со „централниот национален механизам“ туку дека таа е структура на „институционални механизми“ коишто не мора да бидат лоцирани исклучиво од власта, туку и дека можат да бидат лоцирани и во граѓанското општество.

„ХОРИЗОНТАЛНА РОДОВА ПОЛИТИКА“

Успешноста, ефективноста и ефикасноста на политиката за родова еднаквост не зависи единствено од бројот и карактерот на предвидените цели и мерки, туку и од пристапот на разбирањето и карактерот на таквата политика. Во зависност од тоа како ќе и

пристапиме на политиката за родова еднаквост ќе зависи и какви институционални механизми ни се потребни за остварување на нејзините цели.³

Прашањето на Родовата еднаквост и унапредување на положбата на жените и девојчињата е „хоризонтално прашање“, а како „хоризонтално прашање“, родовата еднаквост и унапредување на положбата на жените и девојчињата, бара да биде предмет на еден посебен вид на политика која е хоризонтална по својот карактер – „хоризонтална политика“.

Концептот на „хоризонталната политика“ вклучува два аспекта: разнородноста и разновидноста на проблемот кон кој треба да се пристапи, и пристап за креирање политики како одговор на таквиот проблем, пристап кој нема да биде редуциран на еден и единствен политички домен, односно, проблемот да биде редуциран со еден и единствен политички секторски одговор.

Во контекст на родовата еднаквост како „хоризонтално прашање“, „хоризонталните родови политики“ се политики што нема да биде сведени на една единствена секторска политика, на пример политиката за родова еднаквост сфатена како „социјална политика“ како дел од доменот на едно министерство одговорно за „социјалните прашања“. „Хоризонталната родова политика“ е многу повеќе од секторска политика во надлежност на едно министерство, па дури тоа да е и Министерство за родова еднаквост. Тоа е така зошто „родовите прашања“ и „политиката за родова еднаквост“ не претставуваат издвоен и засебен политички домен. „Хоризонталната родова политика“ повеќе треба да се разбере како политички одговор, пристап, којшто е хоризонтално интегриран низ разните секторски политики, низ разните институционални органи и тела на сите нивоа на власта и низ сите сектори на општеството – граѓанските општество, стопанството, академијата.

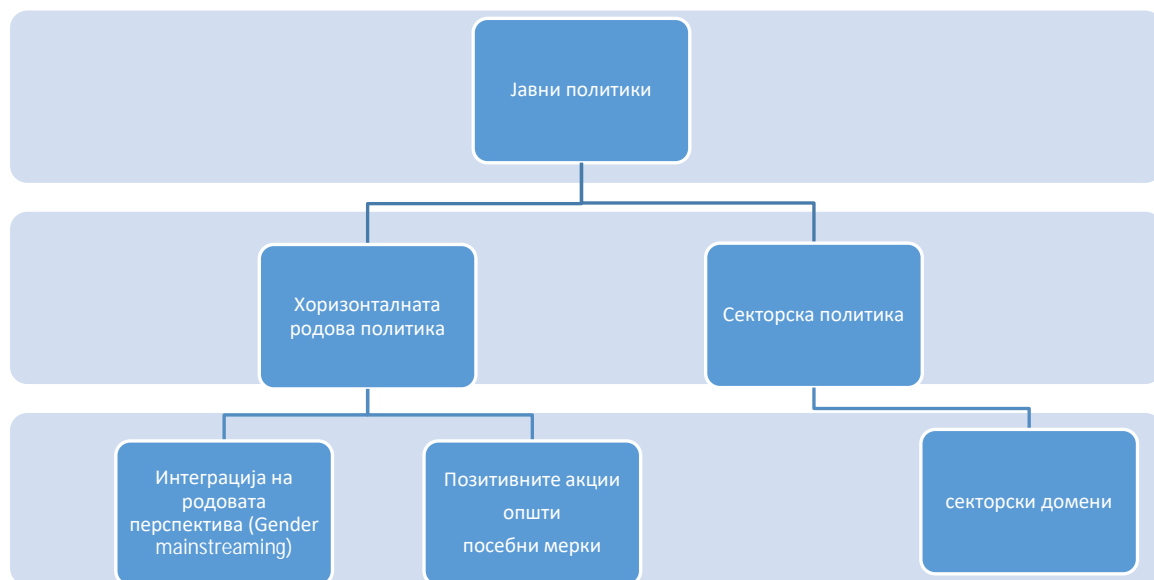
„Хоризонталната родова политика“ исто така не може да се сведе и редуцира на интеграција на родовата перспектива (Gender mainstreaming), ниту само на позитивните акции. Овие два инструмента се составен дел од креирањето и спроведувањето на „Хоризонталната родова политика“. Интеграција на родовата перспектива (Gender mainstreaming) е формалната страна и предуслов на кој било аспект на креирање и имплементација на секторските политики, и како формален услов, родовата перспектива и родовата сензитивност се очекува да биде интегрирана во секторските политики.

Позитивните акции како конкретни политички мерки, без разлика дали се општи (формални, легислатива за антидискриминација, еднаквост,...) или посебни (позитивна

³Hondeghem Annie, Nelen Sarah & Cromboom Sophie, "Gender Equality Policy as Horizontal Policy: A Comparative Research between the Netherlands and the United Kingdom," *Management international*. 7(2): 67-77 (2002).

дискриминација, програмски...) се дејства со кои треба да се надмине фактичката родова нееднаквост, подзастапеност и исклученост на жените и девојчињата од разните домени на општествениот живот, што се должи на историски, културни и социо-економски фактори.

Па сепак, при спроведување на родовите политики, средствата - (интеграцијата на родовата перспектива и позитивните акции) на водење и спроведување на родовите политики не треба да бидат третираны како цели сами по себе. Интеграцијата на родовата перспектива (Gender Mainstreaming) не претставува цел за самата себе туку е средство за постигнување родова еднаквост како краен исход. Дobar пример за надминување на ограничувањата и опасностите на методите, односно средствата за постигнување родова еднаквост и нивно заменување во цели, можеме да најдеме во двојниот пристап ('dual approach') на ЕУ, кој вклучува интегрирање на родовата перспектива во сите политики којшто истовремено вклучува и спроведување на конкретни мерки за отстранување, спречување или надминување на родовата нееднаквост. Двата пристапи одат рака под рака и не можат да бидат заменети еден со друг.⁴



Кога прашањето за родовата еднаквост како „хоризонтално прашање“ и „политиката за родова еднаквост“ како „хоризонтална политика“ е поставено на овој начин, станува јасно дека политиките за родова еднаквост се НАДСЕКТОРСКИ И НИЗСЕКТОРСКИ, но на ниво на имплементација имаат СЕКТОРСКИ КАРАКТЕР и се во директна надлежност и мандат на посебен државен орган или општествен сектор.

⁴European Institute for Gender Equality. *What's Gender Mainstreaming?* (Vilnius: European Institute for Gender Equality, 2007), <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>.

ОД „ХОРИЗОНТАЛНА РОДОВА ПОЛИТИКА“ ДО „ХОРИЗОНТАЛНА РОДОВА МАШИНЕРИЈА“: МЕХАНИЗМИ НА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА

Во литературата за родовата машинерија постои неоправдана замена, односно изедначување на поимите на национална машинерија и институционални механизми.⁵ Во Пекиншката платформа за акција, во параграфот 201 јасно стои дека институционалните механизми се предуслов, односно, се дел од нужните услови за ефективна функционирањето на таквите национални машинерии.

Во контекст на Платформата, родовата машинерија е дефинирана како национална машинерија за промовирање на жените како централна политичко – координатива единица во рамките на владата. Нејзината главна задача е да ги поддржи владините напори за вклучување на перспективата за родово еднаквост во политиките (201), додека нужните услови за ефикасно функционирање се:

а. Поставеност на највисоко можно ниво во владата, под директна надлежност на министер во владата.

б. Институционален механизам или процес кој соодветно би го олеснил децентрализираното планирање, имплементација и следење со инволвирање на невладини организации и невладината заедница или организации од локално ниво па нагоре.

в. Доволно ресурси во однос на буџет и професионален капацитет.

г. Можност да се врши влијание врз сите владини политики.

Мандатот на родовата машинерија како автономно институционално тело е дефиниран како дизајнирање, промовирање на имплементацијата, спроведување, следење, евалуирање, застапување и мобилизирање на поддршката на политиките коишто го промовираат унапредувањето на жените (став 196). Да се овозможи одговорноста за унапредување на жените да се додели на највисокото можно ниво во владата: во многу случаи, тоа може да биде ниво на министер во владата.

Па сепак, од постоечката пракса на употреба и изедначување на национална машинерија и институционални механизми можеме да говориме за структура на родово машинерија која ќе се содржи од сите постоечки институционални механизми, но така што ќе ги разликуваме според функција, мандат и делокруг на работа. Според тоа и понатаму ќе можеме да ги разликуваме по хиерархија и функција

⁵Dono Abdurazakova, *National Mechanisms for Gender Equality in South-East and Eastern Europe, Caucasus and Central Asia: Regional Study* (United Nations Economic Commission for Europe, 2010).

централнотоинституционално тело (машинерија во потесна смисла) и другите институционални тела кои се дел од институционалната рамка (машинерија во поширока смисла) кои имаат своја функција и улога во насока на остварување на целите на целата структура на родовата машинерија.⁶

Важно е да се напомене дека институционалните механизми не значат единствено институционални тела, туку дека тие можат да бидат и институционални процедури, како што се инструментите на планирање, комуникација, координација, механизми на одлучување, доверување на надлежности, процеси на мониторинг и евалуација и друго, кои се дел од официјално утврдената методологија на работа и координација во рамките на самата структура на машинеријата, но и надвор, кон органите и телата кои треба да ги извршат работите предвидени и одлучени во рамките на машинеријата.⁷

ОД ПОЛИТИЧКА ВОЛЈА ДО РОДОВ СИСТЕМ НА УПРАВУВАЊЕ (GENDER MENAGMENT SYSTEM)

Со цел ефективно и ефикасно работење на родовата машинерија на сите нивоа и поделба на власта, и низ различните сектори на општеството, и поради тоа што постоењето на разните институционални механизми не се доволни за продукција на реални и одржливи резултати, потребно е да се воспостави на систем на управување којшто ќе ја покрене и според кој ќе работиродовата машинерија.

Родов систем на управување(GMS) е мрежа на структури, механизми и процеси што се поставени во рамките на постоечката организациска рамка, со цел да гонасочуваат, планираат, следат и евалуираат процесот на вклучување на родовите прашања во сите области на работата на организациските структури, со цел да се постигне родова еднаквост.⁸

Самата смисла на структурата на родовата машинерија на сите нивоа и низ сите сектори е функционирање како целина со јасни и недвосмислени механизми на поделена политичка, административна, извршна и имплементирачка моќ. Тоа не подразбира „ад хок“ произволни акции туку информиран, координиран и усогласен процес, помеѓу и

⁶Giorgia Testolin, *Handbook on National Machinery to Promote Gender Equality and Action Plans: Guidelines for Establishing and Implementing National Machinery to Promote Equality, with Examples of Good Practice* (Strasbourg: Council of Europe, 2001).

⁷European Union. and European Institute for Gender Equality., *Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States Report* (Luxembourg: Publications Office, 2014).

⁸Secretariat Commonwealth, *Gender Management System Handbook* (Commonwealth Secretariat, 1999).

внатре во институциите, вклучувајќи и со неинституционалните актери, со дефинирана одговорност во синџирот на носење одлуки, надзор, одговорност, процедури на креирање политики и мерки и нивна имплементација.

Потребата за ваков систем на управување произлегува од фактот, дека колку и да е централниот институционален механизам за родова еднаквост поставен високо во власта, на пример има висок организациски статус во рамките на едно министерство и одговорноста за работата е кај министер/ка, сепак таквиот институционален механизам нема реална моќ (овластување) да им наложи на другите министерства и другите органи на државна управа да преземат одредени дејствија заради остварување на некоја цел.

Исто така, дури и при постоење на заедничка стратегија и акциски план, не постојат јасни и прецизни механизми и процедури кои ќе ги мобилизираат и координираат надлежните органи и актери за заедничка акција предвидена со планот. Во такви услови единствен катализатор за започнување на каква било акцијата се меѓународните обврски и иницијативи.

Клучен проблем во системот на комуникација и координација во рамките на машинеријата и меѓу на машинеријата со другите актери, е тоа што другите актери кои не се дел од машинеријата – министерства, органи на државната управа, одговорните лица, прашањата и проблемите на родовата еднаквост не ги гледаат како дел од делокругот на својата надлежност, работа и компетентност (стручност).

И како последен проблем е посветеноста на властите на сите нивоа. Нивниот однос кон родовата еднаквосте однос кон вредност која е веќе исполнета со минималните стандарди на општествено политичкиот систем. Според нив, еднаквоста е остварена со самиот факт на уставниот поредок и минималната легислатива, обично антидискриминациска, додека родовата еднаквост е сфатена како општествен идеал кој треба да се развива, но само доколку постојат ресурси за развој. Оттаму и парадоксот на родовата еднаквост како политичка цел и обврска: иако може и најчесто е поставена како цел со висок политички приоритет, сепак, оставена е на маргините на работата на надлежните субјекти затоа што не ја гледаат како дел од нивната надлежност и работа, а таквата перцепција на прашањата за родовата еднаквост ја остава како работа според можностите и условите на властите односно органите и администрацијата, секторите.

Затоа, родовиот систем на управување, треба да обезбеди таква институционална рамка каде што сите актери, и оние кои се дел од националниот механизам и оние кои се надвор од него, системски да ги упати еден на друг, овозможувајќи им на сите да ја идентификуваат родовата еднаквост како легитимна надлежност и како интегративен дел од делокругот, вршењето и методологијата на нивната работа во нивна надлежност и мандат.

ОПЦИИ ЗА „СТРУКТУРАТА НА НАЦИОНАЛНИОТ МЕХАНИЗАМ“ ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ

Како што веќе покажавме, структурата на националниот механизам се состои од централен национален механизам и други национални механизми претставени било како тела или како процедури на управување. Успешното водење на родовите политики како родова хоризонтална политика мора да биде водена, управувана и спроведена од добро организиран систем на национални механизми што ќе покаже реални, ефективни и ефикасни резултати.

Критериумите за структурирање на еден таков функционален систем е даден во критериумите на Пекиншката платформа:

А. Централниот национален механизам да биде поставен што е можно повисоко во структурата на власта.

Б. Да се воспостават други национални механизми и процеси (координација, посредници, мониторинг евалуација, олеснување) на креирање и спроведување на политиките и мерките за родова еднаквост, со вклученост на граѓанскиот сектор.

В. Обезбедени ресурси, во смисла на буџетска поддршка и човечки капацитет, и експертиза.

Г. Можност за влијание на централниот национален механизам врз развојот на сите политики на власта.

Кон овие критериуми можеме да гледаме како на ребус кој треба да се реши согласно политичкиот и развојниот контекст на државите. Грешките во решавање на ребусот може да се забележат во извештаите за имплементација на Планот за акција.

Државите, политиките за родова еднаквост најчесто ги третираат како социјална политика, па според тоа, централниот механизам за родова еднаквост е сместен во структурите на социјалните министерства и најчесто со висок надзор и одговорност од позицијата на кабинетот на министерот. Меѓутоа, и покрај високата исполнетост на критериумот А централните механизми се разликуваат во одговорноста и мандатот. Таквата поставеност може да биде разбирлива доколку се земе во контекст на степенот на развој на останатите институционални механизми.

Се чини најголемата грешка во воспоставувањето на централниот механизам за родова еднаквосте претпоставката дека ако централниот механизам биде поставен високо во структурата на некое министерство тоа автоматски ќе значи можност за влијание на централниот национален механизам врз развојот на сите политики на власта, како и во

креирањето и спроведувањето на политиките за родова еднаквост на другите министерства и субјекти на државната управа.

Во продолжение ќе дадеме неколку решенија за нашата држава, имајќи ги предвид сите критериуми за успешно воспоставување на централен национален механизам.

РЕШЕНИЕ 1–„НЕ ПРАВИ НИШТО“

Се чини дека никој не е задоволен од функционалноста на постоечкиот систем и структура на родовата машинерија. И покрај тоа што постои значителен напредок во воспоставување на националните механизми за родова еднаквост, нивната непродуктивност е видлива.

Позиционираноста на централниот механизам за родова еднаквост, во лицето на Одделението за родова еднаквост, во рамките на Секторот на еднакви можности при МТСП е доста ниско поставено во организациската структура на Министерството.⁹

Но, и покрај таквата поставеност, одговорноста и надзорот за спроведувањето на родовите политики е кај Министерскиот кабинет. Одговорноста во овој случај, според системите на евалуација на ЕУ И ОН е на висока позиција и таа не треба да се меша со вертикалната одговорност поврзана со работните задачи на вработените во Одделението. Па сепак, одговорноста и влијанието на Министерот е ограничено и нема доволно влијание врз другите министерства и државните органи. Ограниченоста, исто така, се однесува и на Одделението и покрај тоа што има мандат којшто вклучува двонасочна комуникација со другите министерства и државни органи.

И покрај тоа што постои јасна и широка законска обврска за работата на Одделението, тоа не е доволно екипирано ниту пак располага со доволно материјални и финансиски ресурси за иницирање и спроведување на политики за родова еднаквост. Неговата работа обично се состои од мониторинг и известување на спроведените активности во надлежност на министерствата и другите субјекти предвидени со Национален акциски план за родова еднаквост 2013-2016 /2018-2020.¹⁰

⁹РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА Министерство за труд и социјална политика, “Правилник за внатрешна организација на Министерство за труд и социјална политика”

¹⁰РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА, “Регионален преглед и одговор на прашалник за имплементација на Пекиншката декларација и Платформа за акција (1995),”
<http://www.mtsp.gov.mk/content/word/report%20of%20Republic%20of%20Macedonia%20Beijing%20+20%20MK.doc>.

Од друга страна, и покрај тоа што позади предвидените активности со Планот за акција стои Владата како носител на Планот, ресорните министерства и другите државни органи се слободни во спроведувањето на насоките согласно нивните планирања и приоритети. Во таа смисла, ниту Министерот како одговорен за спроведување на политиките за родова еднаквост, ниту Владата, не се катализатори на спроведување на активностите.

Непостоењето на јасен и прецизен мандат на министерствата и другите субјекти и родов систем на управување ослободува од одговорност за преземањето на иницијативност и спроведување на веќе поставените цели и активности предвидени со Планот. Како што веќе споменавме, прашањата за родова еднаквост на ниво на планирање и работа на министерствата и другите органи се доживува како додадена работа која е надвор од нивниот мандат и делокруг на работа. Во такви услови, единствено меѓународните иницијативи и проекти се единствениот катализатор на активностите од доменот на родовата еднаквост.

Накратко: и покрај тоа што позицијата на одговорност за политиките на родовата еднаквост е високо поставена кај Министерот, сепак, централниот механизам е доста ниско позициониран без никаква реална моќ да влијае врз политиките на власта, недоволно екипирани со човечки капитал, буџет и доволно широк мандат. Останатите национални механизми (застапник, координатори, интер –телото) во отсуство на јасен мандат и родов систем на управување, остануваат да стојат нефункционални во своите надлежности.

РЕШЕНИЕ 2 – ФОРМИРАЊЕ НА ПОСЕБНО МИНИСТЕРСТВО ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ

Целосно исполнување на критериумот А од ППА е да се формира Министерство за родова еднаквост. Во тој случај, се чини дека сите останати критериуми ќе бидат задоволени. Но, сепак тоа не е баш така.

Формирањето на едно такво министерство поради хоризонталната природа на прашањата за родова еднаквост, во својата организациска структура ќе треба да ги содржи ингеренциите и надлежностите на сите органи на државната управа, вклучувајќи ги и сите други министерства. Дури и да претпоставиме дека е возможно, секторите и одделенијата на таквото министерство ќе треба да претставуваат експозитури на секторите и одделенијата на останатите министерства.

Тогаш се чини дека е многу поефективно и ефикасно таквите експозитури да се формираат во веќе постоечките министерства, како национални механизми кои ќе функционираат во даденото ресорно министерство. Во тој случај, централниот национален механизам за родова еднаквост не мора да претставува едно цело

министерство, туку некоја друга форма, како што е на пример, меѓуминистерски тела (министерски работни групи / комисии или слично).

Другиот проблем, со предлогот за министерство, е во тоа што хоризонталната природа на родовите прашања, а тоа значи дека родовите прашања не се прашања и проблеми коишто можат да потпаднат под еден единствен домен, па со секторски решенија да се решат и надминат, туку родовите прашања и проблеми се продуцираат и надминуваат со самиот пристап кон проблемите кои немаат родов карактер. Тоа значи дека дури и да се формираат националните механизми како експозитури во министерствата и другите државни органи, сè уште останува проблемот на родовата перспектива како дел од работата и методологијата на работа на кое било постапување и на која било позиција во кое било министерство или државен орган.

Со формирањето на посебно министерство не се решава проблемот на интеграција на родовата перспектива (gender mainstreaming) како суштински, интегративен елемент на која било акција или процес во рамките на државната управа.

РЕШЕНИЕ 3 – „ЦЕНТРАЛЕН НАЦИОНАЛЕН МЕХАНИЗАМ ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ“ КАКО ПОСЕБНА СТРУЧНА СЛУЖБА НА ВЛАДАТА

Имајќи ја предвид хоризонталноста на политиката за родова еднаквост, имено, тоа е политика чија област и предмет на уредување не потпаѓа само под еден единствен ресор, тогаш логично се наметнува потребата од субјект кој има политичка и извршна моќ во утврдување и надзор на политиката за родова еднаквост.

Единствен кандидат за таквата улога ја има Владата, која како носител на извршната власт и имајќи ги предвид нејзините надлежности, има реална моќ во промовирање и унапредување на политиката за родова еднаквост како хоризонтална политика. Впрочем и досега, Владата се јавува како предлагач на Стратегијата за родова еднаквост и ја утврдува политиката на нејзиното извршување. Владата е исто така должна да преземе мерки коишто ќе влијаат на политиките на извршувањето на законите, прописите и ресорните политики на министерствата и другите државни органи кои се поврзани со родовата еднаквост.

Според тоа, природно се наметнува решението, централниот национален механизам за родова еднаквост да биде во непосреден однос со Владата како одговорен орган на националниот механизам. Тоа што останува отворено е прашањето за форматот на националниот механизам за родова еднаквост. Според нашето мислење, националниот механизам не може да претставува управен орган од проста причина што проблемите и прашањата за родовата еднаквост се подеднакво присутни во сите домени на ресорните

министерства и другите државни органи, и како што веќе спомнавме, тие не можат да бидат домен на еден единствен субјект.

Исто така, централниот национален механизамне може да претставува само стручен орган затоа што работата на полето на родовата еднаквост не е единствено стручна и таа бара и политичка мобилност и моќ, што како стручен орган националниот механизам би го немал.

Во една ваква констелација на односи, се наметнува и трета опција, а тоа централниот национален механизам за родова еднаквост да биде воспоставен како стручна служба на Владата. Како стручна служба на Владата, централниот национален механизмот ќе врши стручни и административни работи на Владата за прашања поврзани со родовата еднаквост.

Стручната служба за родова еднаквост како централен механизам за родова еднаквост се формира со акт на владата со кој се утврдува организацијата и делокругот на работа на службата. Одговорното лице на стручната служба има статус на одговорно лице на државен орган.

Формирањето и делокругот на работа на централниот механизам за родова еднаквост се предвидуваат со закон, а со актот на Влада поблиску се одредуваат делокругот и работата на телото.

Можен делокруг на работа:

- Ја развива националната политика за унапредување на родовата еднаквост и надгледување на нејзината имплементација.
- Предлага унапредување и усогласување на законите, регулативите и другите прописи кои се однесуваат на прашањата поврзани со родовата еднаквост, со релевантните национални и меѓународни документи и други прописи и учествува во нивната подготовка.
- Ги одобрува плановите за дејствување и извештаите за унапредување и воспоставување на родова еднаквост на органите на државната управа и правните лица во мнозинска државна сопственост и јавни овластувања пред нивно донесување.
- Ги координира активностите на националните и општинските механизми за родова еднаквост во насока на постигнување на родова еднаквост.
- Развива интегриран систем за заштита и за унапредување на родовата еднаквост.
- Врши истражувања, анализи, изготвува мислења, информации и извештаи поврзани со родовата рамноправност и имплементацијата на Стратегијата и Националниот план за акција за родова рамноправност.

Како самостојна стручна служба, која функционира надвор од Генералниот секретаријат, во рамките на делокругот на работа на службата, дадени се и овластувања на службата коишто се однесуваат на работата на другите државни органи. Така на пример централниот механизам ќе има овластување да ги одобрува плановите и мерките за родова еднаквост на органите на државната управа и другите правни лица со мнозинска државна сопственост и со јавни овластувања и итн.

Со поместување на позицијата на централниот механизам од дел на Министерство кон Владата, се наметнува потребата од менување и на структурата на планирање, управување и извршување на мерките и активностите на Владата, ресорните министерства и другите државни органи. Тоа бара и промена на законските решенија во поглед на обврската за планирање на мерки од областа на родовата еднаквост, но и на методологијата на работата и планирањето.

Придобивката од промената на позицијата на централниот механизам, како дел од Министерството коешто го покрива социјалниот домен, е во тоа што механизмот ќе се ослободи од притисокот на матичното министерство, во насока на подобар развој и оценка на социјалните политики и нивната родова димензија. Воедно, ќе се надмине перцепцијата дека родовата политика е единствено во надлежност на МТСП.

ЗАКЛУЧОК

Потребата од реформи на националната машинерија за родова еднаквост е евидентна. Делокругот на задачите, обемот на работа од една, и природата на проблемите и прашањата на родовата еднаквост од друга страна, ја потенцираат слабоста на институционалната поставеност на родовата машинерија, посебно на централниот механизам за родова еднаквост, претставен во Одделението за родова рамноправност при Секторот за еднакви можности во рамките на МТСП.

Централниот механизам, односно Одделението за родова рамноправност, не го исполнува условот даден во ППА, имено, задачата да влијае на развојот на сите владини политики, услов кој е потребен заради хоризонталната природа на прашањата на родовата еднаквост. Таквата неефикасност, како што идентификувавме, произлегува од институционалната поставеност на централниот механизам, и покрај законските обврски на министерството, (МТСП), во чиешто рамки се наоѓа Одделението.

Од анализата на можните опции за соодветен институционален формат на централниот механизам за родова еднаквост, според наше видување, опцијата централниот механизам да стане служба при Владата е најдобро решение. Ова решение ја подигнува одговорноста за политиките за родова еднаквост како одговорност на Владата и го подобрува хоризонталниот пристап до сите министерства и другите органи и тела на државната управа.

Ваквата поставеност на централниот механизам ќе ја промени перцепцијата и сфаќањето на политиките за родовата еднаквост како исклучиво социјално прашање во перцепција која кон родовата еднаквост ќе погледне како кон хоризонтално прашање, а со тоа ќе ја зголеми одговорноста на државната управа и комуникацијата со локалната управа.

Библиографија

Abdurazakova, Dono. *National Mechanisms for Gender Equality in South-East and Eastern Europe, Caucasus and Central Asia: Regional Study*. United Nations Economic Commission for Europe, 2010.

Commonwealth, Secretariat. *Gender Management System Handbook*. Commonwealth Secretariat, 1999.

European Institute for Gender Equality. *What Is Gender Mainstreaming?* Vilnius: European Institute for Gender Equality, 2007. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>.

European Union., and European Institute for Gender Equality. *Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States Report*. Luxembourg: Publications Office, 2014.

Hondeghem Annie, Nelen Sarah & Cromboom Sophie. "Gender Equality Policy as Horizontal Policy: A Comparative Research Between the Netherlands and the United Kingdom." *Management international*. 7(2): 67-77 (2002).

Testolin, Giorgia. *Handbook on National Machinery to Promote Gender Equality and Action Plans: Guidelines for Establishing and Implementing National Machinery to Promote Equality, with Examples of Good Practice*. Strasbourg: Council of Europe, 2001.

United Nations., Department of Public Information., and World Conference on Women, eds. *The Beijing Declaration and the Platform for Action Fourth World Conference on Women, Beijing, China, 4-15 September 1995*. Dept. of Public Information, United Nations, 1996.

РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА. "Регионален преглед и одговор на прашалник за имплементација на Пекингската декларација и Платформа за акција (1995)

<http://www.mtsp.gov.mk/content/word/report%20of%20Republic%20of%20Macedonia%200Beijing%20+20%20MK.doc>.

РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА Министерство за труд и социјална политика. "Правилник за внатрешна организација на Министерство за труд и социјална политика."

Врз основа на направените истражувања и анализи на функционирањето на родовата машинерија на РС Македонија, а во насока на борба со родовата нееднаквост и унапредување на положбата и правата на жените и девојчињата, и предлагаме на Владата на РСМ

ПРЕДЛОГ

1. Да се направи измена и дополна на Законот за еднакви можности на жените и мажите, со која ќе се предвиди формирање на самостојно тело како стручна служба на Владата за вршење на работи во врска со остварување на родовата еднаквост и подобрување на положбата и правата на жените во РСМ.
2. Врз основа на член 41 од Законот на Владата на РС Македонија, Владата да донесе уредба со која ќе основа Стручна служба на Владата на РС Македонија – Канцеларија за родова еднаквост на РСМ.
3. Делокругот на стручните и административните работи на Канцеларијата за родова еднаквост, да биде уредена со Законот за еднакви можности, Уредбата на Владата со која се основа Канцеларијата како стручна служба на Владата за вршење на работи од областа на родовата еднаквост и правата на жените.
4. Канцеларијата за родова еднаквост на РСМ, во рамките на делокругот на својте надлежности треба да ги врши следниве клучни стручни работи:
 - a. Ги координира сите активности за воспоставување на родовата еднаквост на национално ниво, вклучително и на органите и телата на државната управа
 - b. Го изработува и предлага на Владата, системот за родова еднаквост, ја следи неговата ефективност и ефикасност, и предлага мерки за негово подобрување за сите субјекти на државната управа.
 - c. Ги одобрува плановите за воспоставување и унапредување на родовата еднаквост, кои како задолжителна активност ќе бидат предвидени со измените на законот за еднакви можности.
 - d. Ја координира работата на телата надлежни за родовата еднаквост на локалната самоуправа.

ВЛАДА

Промовирање и унапредување на политиката за родова еднаквост

СТРУЧНА СЛУЖБА НА ВЛАДА ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ-СЕКРЕТАРИЈАТ

- Ја развива национална политика за унапредување на родова еднаквост и надгледување на нејзината имплементација.
- Ги одобрува плановите за дејствување и извештаите за унапредување и воспоставување на родова еднаквост на органите на државната управа и правните лица со мнозинска државна сопственост и јавни овласувања пред нивно донесување.
- Развива интегриран систем за унапредување на родовата еднаквост.

ПРАВНО ОДДЕЛЕНИЕ

-Предлага унапредување и усогласување на законите, регулативите и другите прописи кои се однесуваат на прашањата поврзани со родовата еднаквост, со релевантните национални и меѓународни документи и други прописи и учествува во нивната подготовка.

АНАЛИТИЧКО ОДДЕЛЕНИЕ

-Врши истражувања, анализи, изготвува мислења, информации и извештаи поврзани со родовата рамноправност и имплементацијата на Стратегијата и акцискиот план за нејзино спроведување

-Развива систем на показатели за следење, и методолошки упатства за спроведување на надлежностите на субјектите и на институционалните механизми

КООРДИНАТИВНО ОДДЕЛЕНИЕ

Ги координира сите активности за воспоставување на родовата еднаквост на национално ниво, вклучително и на органите и телата на државната управа

Ја координира работата на телата надлежни за родовата еднаквост на локалната самоуправа.

ИНТЕРПЕСОРСКО СОВЕТОДАВНО ТЕЛО

Советодавно – консултативно тело за дијалог, размена на информации и препораки

ОДУ

КООРДИНАТОР-ПОСЕБНА РАБОТНО МЕСТО, ИЗБРАНО НА ЈАВЕН ОГЛАС СО ЗАКОНСКИ ОПРЕДЕЛЕНИ КРИТЕРИУМИ ЗА ЕКСПЕРТИЗА И ИСКУСТВО ВО ОБЛАСТА НА РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ

ОДУ

КООРДИНАТОР-ПОСЕБНА РАБОТНО МЕСТО, ИЗБРАНО НА ЈАВЕН ОГЛАС СО ЗАКОНСКИ ОПРЕДЕЛЕНИ КРИТЕРИУМИ ЗА ЕКСПЕРТИЗА И ИСКУСТВО ВО ОБЛАСТА НА РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ

ОДУ

КООРДИНАТОР-ПОСЕБНА РАБОТНО МЕСТО, ИЗБРАНО НА ЈАВЕН ОГЛАС СО ЗАКОНСКИ ОПРЕДЕЛЕНИ КРИТЕРИУМИ ЗА ЕКСПЕРТИЗА И ИСКУСТВО ВО ОБЛАСТА НА РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ