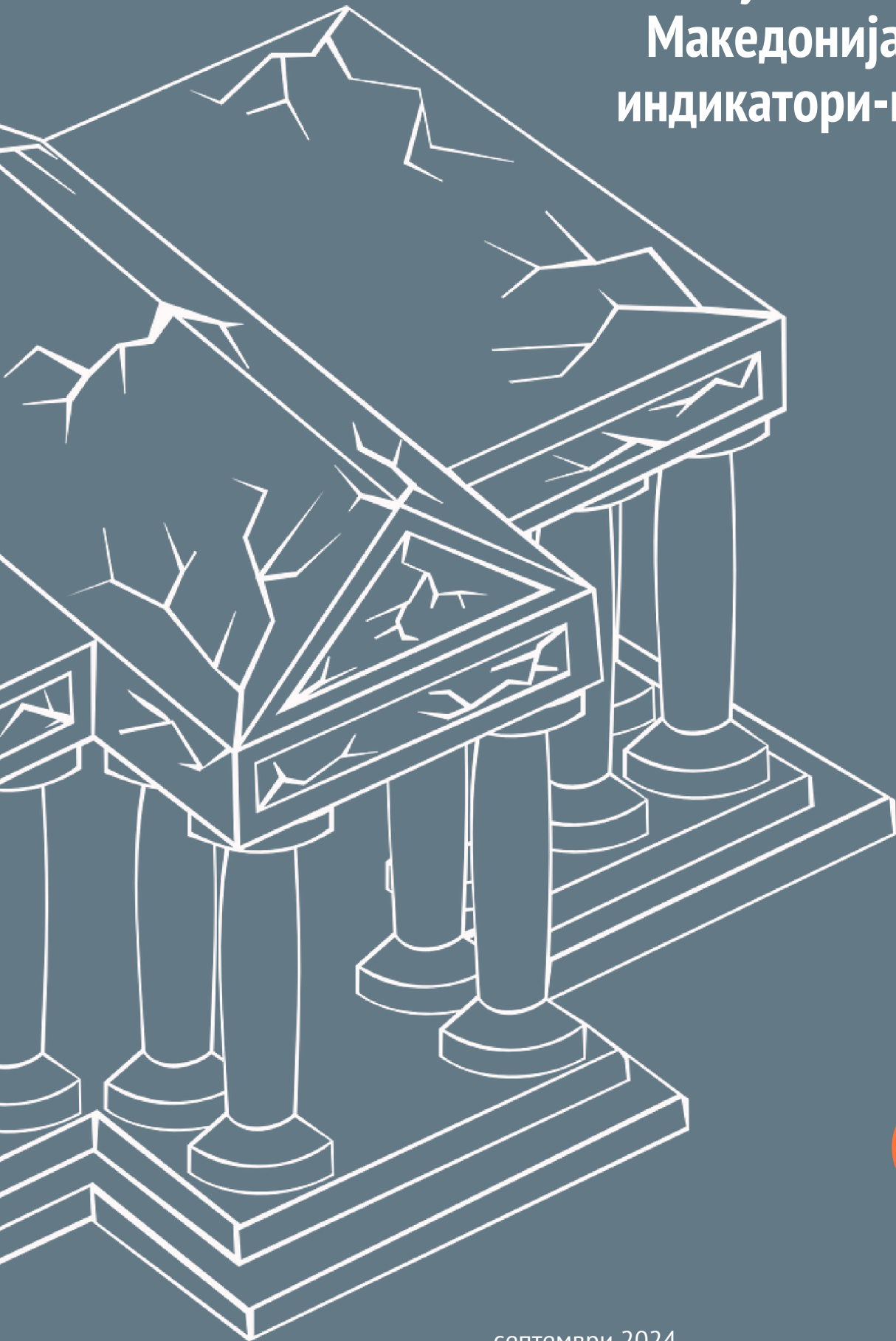


Национален систем за интегритет-оцена за Република Северна Македонија: Родови индикатори-препораки



Издавач: Транспаренси Интернешнл-Македонија

Соработник за препораки за родови индикатори: д-р Пенелопа Ѓурчилова

* Анализата базирана на родовите препораки од Националниот систем на интегритет беше подготвена во 2023 година



**Финансирано од
Европска Унија**



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

Овој документ е подготвен во рамките на проектот: „ЕУ4 Владеење на правото: Граѓански ангажман за јавен интегритет (ЦЕПИ) во Западен Балкан и Турција“, имплементиран од Транспаренси Интернешнл-Македонија, а финансиран од страна на Европската Унија и Владата на Швајцарија. За содржината на овој документ одговара Транспаренси Интернешнл – Македонија и не мора да ги одразува ставовите на Европската Унија и Владата на Швајцарија.

Содржина

1. Вовед.....	3
2. Состојбата согласно НСИ извештајот.....	3
3. Подобрување на родовата застапеност во НСИ во Република Северна Македонија: Развиени препораки.....	4
3.1. Законодавна власт.....	4
3.2. Извршна власт.....	5
3.3. Судство.....	7
3.4. Јавно обвинителство.....	8
3.5. Јавен сектор.....	9
3.6. Агенции за спроведување на законите.....	12
3.7. Државна изборна комисија.....	13
3.8. Народен правобранител.....	14
3.9. Државен завод за ревизија.....	15
3.10. Државна комисија за спречување на корупција.....	16
3.11. Политички партии.....	17
3.12. Медиуми.....	18
3.13. Граѓанско општество.....	19
3.14. Деловен сектор.....	20
4. Заклучок.....	22

▶ 1. Вовед

Транспаренси Интернешнл-Македонија на почетокот на 2024 година го објави извештајот: „Национален систем за интегритет-оцена за Република Северна Македонија“, којшто содржи анализа на состојбата на 15-те столбови на национален систем за интегритет^[1] во однос на корупцијата и ефективноста на националните напори за справување со корупцијата.

Извештајот беше работен во текот на 2022 и 2023 година, во рамки на проектот „ЕУ4 Владеење на правото: Граѓански ангажман за јавен интегритет (ЦЕПИ) во Западен Балкан и Турција“ којшто е финансиран од Европската Унија и Владата на Швајцарија. Транспаренси Интернешнл го разви националниот систем за интегритет како дел од својот холистички пристап во борбата против корупцијата, оценувајќи ја правната основа и реалните перформанси на институциите релевантни за севкупниот систем за борба против корупцијата.

Во рамките на овој извештај, за првпат е направена анализа на родовата сензитивност со препораки за 14-те столбови^[2] коишто се релевантни за системот на интегритет на земјата. Анализата е направена според методологија подготвена од Транспаренси Интернешнл. Родовата сензитивност беше еден од показателите за анализа на работата на 14 од 15 столбови на коишто беше спроведена севкупната проценка.

▶ 2. Состојбата согласно НСИ извештајот

Националниот систем за интегритет (НСИ) ги опфаќа сите главни институции за управување во земјата, одговорни за борбата против корупцијата. Овие владини институции треба да функционираат добро за да конституираат здрав и силен систем на национален интегритет, ефективен во борбата против корупцијата како дел од поголемата борба против злоупотребата на моќта, недолично однесување и присвојувањето во сите нејзини форми.^[3] Меѓутоа, кога овие институции се карактеризираат со недостаток на соодветни регулативи и со неодговорно и несанкционирано однесување, постои простор за различно ниво на корупција, со негативни бранови ефекти врз општествените цели за правичен раст, одржлив развој и социјална кохезија. Оценката на НСИ покажа дека постои потреба од зајакнат систем на интегритет за да се промовира подобро управување и праведно општество за сите.

Со нововведените родови индикатори во оценката на НСИ за Република Северна Македонија се истакна фактот дека, и покрај децениската работа на родовата еднаквост во сите сегменти во општеството, заедно со развиена и подобрена правна рамка за родова еднаквост, сè уште има долг пат за да се дојде до родово-сензитивни, недискриминаторски институции и практики од коишто имаат корист сите граѓани на земјата.

[1] 1. Законодавна власт, 2. Извршна власт, 3. Судство, 4. Јавно обвинителство, 5. Јавен сектор, 6. Агенции за спроведување на законите, 7. Државна изборна комисија, 8. Народен правобранител, 9. Државен завод за ревизија, 10. Државна комисија за спречување на корупцијата, 11. Политички партии, 12. Медиуми, 13. Граѓанско општество, 14. Деловен сектор и 15. Јавни претпријатија.

[2] Столб 15, Јавни претпријатија не беа оценети за родова еднаквост.

[3] Национален систем за интегритет-оцена за Република Северна Македонија, 2024.

▶ 3. Подобрување на родовата застапеност во НСИ во Република Северна Македонија: Развиени препораки

▶ 3.1. Законодавна власт

Оцена: 75/100

За парламентарните избори во 2024 година, законот наложува минимум 40 проценти застапеност на било кој пол на секоја кандидатска листа. Сите пријавени кандидатски листи ги исполнуваат условите за пол. Иако жените беа застапени со 43 проценти од сите кандидати за пратеници, тие често беа на најниските позиции дозволени со законот, а жените кандидати беа носители на само 25 проценти од листите. Политичките партии имаа неколку жени говорници на настаните од кампањата, а партиите вложуваа мал напор за да се приближат до жените гласачи. Проблемите поврзани со родовата еднаквост беа главно отсутни од дискурсот на кампањата. Еден од двајцата кандидати во вториот круг од претседателските избори беше жена.^[4]

Во составот на Собранието за периодот 2020-2024 година, 46 од 123 пратеници се жени или 38.33 проценти. Еден од тројцата потпретседатели на Собранието е жена, а исто така и генералниот секретар на Собранието е жена.

Анализата направена од страна на ОБСЕ покажа континуирано подобрување на застапеноста на жените во Собранието во изминатите 20 години.^[5] Клуб на пратенички беше формиран во 2003 година за да го промовира активното учество на жените во процесот на донесување одлуки и општо во општеството.^[6] Во Собранието има и Комисија за еднакви можности на жените и мажите. Оваа комисија подготви нацрт-предлог во 2020-2021 година за зајакнување на родовата сензитивност на Собранието.

Се препорачува активностите за вклучување на родовата перспектива преземени пред, за време и по изборите да се зајакнат со цел не само за да се почитуваат законските одредби, туку и значајно да се вклучат жените и младите жени во политичкиот однос многу порано пред одржувањето на изборите.

Дополнително, се препорачува да се подобри позиционирањето на жените на изборните листи, да се стават повеќе жени во горниот дел од изборните листи, како и повеќе жени носители на листите.

Се препорачува политичките партии да ја зголемат вклученоста на жените на значајни позиции во телата на партиите и да ги направат видливи во медиумите и на социјалните платформи, со цел да го покажат својот потенцијал и искуство и да привлечат повеќе гласачи.

Се препорачува медиумите да се сензибилизираат и редовно да ги портретираат жените-политичарки во еднаков сооднос (колку што е можно) како и мажите политичари, и да играат активна улога во зајакнување на улогата на жените.

[4] Изјава за прелиминарните наоди и заклучоци, МЕЃУНАРОДНА НАБЉУДУВАЧКА МИСИЈА НА ИЗБОРИТЕ ОДИХР Република Северна Македонија – Парламентарни избори и претседателски избори, Втор круг, 8 мај 2024.

[5] ОБСЕ, Родовата еднаквост е важна, стр. 35, <https://www.osce.org/files/f/documents/d/3/500995.pdf>

[6] Клуб на жени пратенички: <https://www.sobranie.mk/detali-na-klub.nsp?groupId=c547f202-efee-4bd8-a01b-46e04c3849e0>

Се препорачува да има континуирано градење на капацитетите за родова еднаквост и за жените и за мажите пратеници за секое новоизбрано Собрание, вклучување на родовата перспектива, анализа на законите и политиките од родовата перспектива, како и за родово одговорно буџетирање, медиуми и онлајн присуство и употреба на платформи.

Со оглед на зголеменото онлајн насилство врз жените-политичарки и оние кои се кандидираат или имаат функции (на законодавно, извршно и судско ниво), треба да им се овозможат континуирани обуки и кампањи за подигање на свеста за жените за тоа како да се справат и да ги надминат онлајн (и офлајн) законите што сè почесто им се испраќаат.

▶ 3.2. Извршна власт

Законски одредби постојат и во практиката рутински се следат. Постои стратегија за промовирање на еднакво учество на жените, но само околу една третина од членовите на извршната власт се жени.

Оцена: 75/100

Правната рамка со којашто се гарантира родовата еднаквост во Република Северна Македонија е регулирана со Законот за еднакви можности на жените и мажите,^[7] а родовата еднаквост е предвидена во бројни други прописи како што се Законот за спречување и заштита од дискриминација, Законот за работни односи, Законот за буџети, како и во националните стратегии за родова еднаквост. Во 2020 година беше донесен нов Закон за спречување и заштита од дискриминација.^[8]

Во 2022 година, според административните службеници од Владата, од вкупно 272 вработени, 168 (61,76%) се жени, а 104 (38,24%) се мажи.^[9] Во министерствата има 2.214 жени и 2.521 мажи. Владата подготвува годишен извештај за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување на еднакви можности за жените и мажите во генералниот секретаријат.^[10] Сепак, вкупно има четири жени министерки, наспроти 12 мажи министри. Во владата (2022 година), 19 отсто од министрите, 12 отсто од замениците министри и 36 отсто од државните секретари се жени.^[11] Во 2023 година, ова беше 25 отсто од министрите, 31 отсто од замениците министри и 29 отсто од државните секретари беа жени. Жените имаа 15 отсто од извршните позиции во различни владини тела и агенции. Жените претставуваа 56,29 отсто од сите вработени во јавните служби, според регистарот на вработени во јавниот сектор.^[12]

[7] Првата Национална стратегија за родова еднаквост 2013-2020 Службен весник на РМ бр.27/2013 од 22.02.2013. Во 2022 година, Собранието ја усвои втората национална стратегија за родова еднаквост 2022-2027 година, Службен весник на РСМ бр.170/2020, којшто ги дефинира стратешките приоритети на државата во однос на родовата еднаквост и воспоставувањето на еднакви можности. Значајно е да се спомене дека за првпат оваа стратегија дефинира стратешка цел и активности поврзани со родовата еднаквост и климатските промени особено, со забелешки поврзани со животната средина и загадувањето, како и помош и поддршка на жените од руралните средини, особено жените земјоделци.

[8] Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на РМ бр.258/2020.

[9] Извештај од Регистарот на вработените во јавниот сектор за 2022,

https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/reports/finalen_izveshtaj_za_2022_godina_30.03.2022_godina.pdf, стр.33

[10] Годишен извештај за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите во Генералниот секретаријат на Владата на РСМ за 2021, https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/godishen_izveshtaj_-_rodova_ednakvost_1.01.-31.12.2021_6.06.2022.pdf

[11] Извештај за Северна Македонија за 2022 https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/document/download/48ba61f0-41ae-4cff-9517-29fac190f4bd_en?filename=North%20Macedonia%20Report%202022.pdf, стр.11

[12] ЕК 2023, Извештај за Северна Македонија за 2023, стр.13 и стр.17, https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD_2023_693%20North%20Macedonia%20report.pdf

Секторот за еднакви можности е формиран во 2007 година при Министерството за труд и социјална политика,^[13] а е одговорен за иницирање и спроведување на политики и активности поврзани со родовата еднаквост и недискриминација, како и имплементација на Законот за еднакви можности на жените и мажите и промовирање на родовата еднаквост на централно и локално ниво. Улогата на одделот е да обезбеди целосен пристап на владата во обезбедувањето подобри економски и социјални придобивки за жените. Назначени се координатори и заменици координатори за еднакви можности на жените и мажите во сите министерства и општини. Тие се државни службеници, со обврски и одговорности пропишани со Законот за еднакви можности на жените и мажите, а во Собранието беше формирана комисија за еднакви можности на жените и мажите, составена од пратеници.^[14]

Постои несовапаѓање меѓу учеството на жените во Собранието во однос на извршната власт, кое порасна откако квотите беа прво воведени, а подоцна и зголемени. Иако квотите го имаа посакуваниот ефект онаму кадешто се применуваат, тие, за жал, го немаа очекуваниот ефект на прелевање во областите кадешто не се наметнуваат квоти.^[15]

Ова е нотирано од новоизбрана Влада (23 јуни 2024 година) којашто се состои од 24 министерски позиции, вклучувајќи го и премиерот, со само три жени министерки или 12,5 отсто.

За да се реши ова несовапаѓање, се препорачува претходните иницијативи на релевантните засегнати страни да го прошират системот на квоти на извршните позиции за најмалку 40% од „помалку застапениот пол“, како и квота од 50-50% за избраните членови на Собранието и локалните совети.

Во март 2023 година, Комисијата за родова еднаквост во Собранието на Северна Македонија заклучи дека има потреба од промена на Изборниот законик на Северна Македонија, со воведување квота од 50-50 за жени и мажи, 30% квота за „помалку застапениот пол“ кога се во прашање кандидатите за градоначалници и квота од 40% за „помалку застапениот пол“ на министерските позиции.^[16] Се препорачува овие активности да се лобираат и да се помагаат кај сите релевантни чинители.^[17]

Потребни се адекватни анализи спроведени при подготовката на стратешките планови од страна на министерствата и другите тела, коишто треба да содржат податоци по пол.

Планот за работа на Владата треба да дефинира конкретни активности во процесот на имплементација на родовата еднаквост во државата.

Треба да се воспостави дефиниран и континуиран систем за собирање родово разделени податоци за членовите на различни работни тела, консултативни и координативни тела, како и за членовите на управните одбори на јавните претпријатија и организации.

[13] Веб страна на Владата https://www.mts.gov.mk/WBStorage/Files/Sektor_za_Ednakvi_moznosti_MKD%5B1%5D.pdf

[14] Информација за напредокот за родовите прашања во последните две децении во Република Северна Македонија, стр.7, <https://www.sobranie.mk/detali-na-materijal.nspix?param=a12475a8-0574-4184-b8e8-019316766402>; <https://www.sobranie.mk/materijali-parlament.nspix>

[15] Реактор, извештај: Жени во политика 2, 2023, https://reactor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2023/09/women_in_politics_2.pdf

[16] Комисија за родова еднаквост во Собранието на Северна Македонија, 2023, <https://www.sobranie.mk/detali-na-materijal.nspix?param=a12475a8-0574-4184-b8e8-019316766402>. Последно пристапено до линкот: јули 15, 2024.

[17] Заклучоците од седницата беа испратени до премиерот на Република Северна Македонија и до претседателот на Собранието и откриваат силна посветеност на меѓупартиската комисија за решавање на нееднаквостите кога станува збор за учеството на жените во политиката.

Исто така, се препорачува спроведување на анализа на родовата еднаквост (кадешто веќе не е направена) при изготвување на оцена на влијанието на регулативата во процесот на дизајнирање на предлог-законите, како и спроведување на пост-законодавен надзор.

Владата треба континуирано да работи на зголемување на бројот на жени на јавни функции за подобрување на родовата еднаквост во државата.

Владата треба да работи и на интензивирање на активностите за целосно спроведување на родово одговорното буџетирање кај сите државни органи.

Се препорачува да има континуирано градење на капацитетите за секој нов член на Владата и нивниот персонал (како за жени, така и за мажи) за родово еднаквост, вклучување на родовата перспектива, анализа на законите и политиките од родово перспектива, како и за родово одговорно буџетирање, медиуми и онлајн присуство и употреба на платформи.

Со оглед на зголеменото онлајн насилство врз жените-политичарки и оние кои се кандидираат или имаат функции (на законодавно, извршно и судско ниво), треба да им се овозможат континуирани обуки и кампањи за подигање на свеста за жените за тоа како да се справат и да ги надминат онлајн (и офлајн) заканите што сè почесто им се испраќаат.

▶ 3.3. Судство

Судските механизми не се родово-сензитивни.

Оцена: 00/100

Судскиот совет произведува родово распределени податоци за родовата еднаквост во судството за аспекти како што се бројот на именувани судии и бројот на именувани претседатели на судовите,^[18] но не и дали нивните механизми како што се механизмите за жалби се родово-сензитивни. Всушност, не постојат родово-сензитивни протоколи и упатства за поплаки и механизми за истрага кадешто тие треба да го вклучат женскиот персонал или да произведат родово разделени податоци за, на пример, жалби поднесени од жени или мажи, време на обработка на жалби поднесени од жени или мажи, жалби решени или игнорирани од жени или мажи. Исто така, нема обука или материјал за подигање на свеста за службениците и персоналот за оптимално спроведување на родово-сензитивни механизми.

Во ноември 2022 година, ОБСЕ организираше студиска посета со наслов „Жените во правда во Северна Македонија и Узбекистан“ во Скопје за размена на искуства.^[19]

Се препорачува секој суд да изготви механизми за родово-сензитивни жалби, како што се протоколи и упатства за жалби и механизми за истрага за да го вклучи женскиот персонал и/или да произведува родово распределени податоци за, на пример, жалби поднесени или од жени или од мажи (по пол), време на обработка на жалби поднесени од жени и од мажи, решени или отфрлени жалби коишто се поднесени од жени или од мажи.

[18] Годишен извештај на Судски совет, http://sud.mk/wps/wcm/connect/ssrm/41bd11f1-5893-48ed-b5b2-a46683a86f7c/Y2023-SDN-%28GD%290521_opt.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_L8CC1J41L0B520APQFKICDOCR4-41bd11f1-5893-48ed-b5b2-a46683a86f7c-kZvrQCW, стр.6

[19] Годишен извештај на Академијата за судии и јавни обвинители за 2022, <https://jpacademy.gov.mk/wp-content/uploads/filtr/7336/Annual%20Report%20on%20Academy%20for%20Judges%20and%20Public%20Prosecutor%202022.pdf>, стр. 22

Истовремено, редовно треба да се чуваат и споделуваат родово распределени податоци за назначувања, напредувања и обуки со сите релевантни институции и со јавноста.

Се препорачува да се спроведуваат обуки во редовни интервали со документи за подигнување на свеста за судските службеници и персоналот на сите нивоа за оптимално спроведување на родово-сензитивни механизми во секој суд, вклучително и Судскиот совет.

Се препорачува да има континуирано градење на капацитетите за секој нов судија и персонал, и за жените и за мажите, за родова еднаквост, вклучување на родовата перспектива, анализа на законите и политиките од родова перспектива, како и за родово одговорно буџетирање, медиуми и онлајн присуство и употреба на платформи.

Се препорачува во годишните извештаи на судовите и на Судскиот совет сите податоци да бидат родово распределени, вклучувајќи ги и податоците за децата.

Со оглед на зголеменото онлајн насилство врз жените-политичарки и оние кои се кандидираат или имаат функции (на законодавно, извршно и судско ниво), треба да им се овозможат континуирани обуки и кампањи за подигање на свеста за жените за тоа како да се справат и да ги надминат онлајн (и офлајн) заканите што сè почесто им се испраќаат.

► 3.4. Јавно обвинителство

Механизмите за гонење не се родово-сензитивни, но има одредени обуки од оваа област.

Оцена: 25/100

Механизмите за жалби и истрага на обвинителството немаат експлицитни протоколи или упатства сензитивни во однос на родот. Исто така, не постои постапка за собирање податоци поделени според пол за поднесените приговори, времето на обработка на жалбите, решените или непочитуваните жалби, итн.

Бројот на обвинителки во Советот на јавни обвинители е пет од девет члена, а јавното обвинителство на државата има само три жени од девет обвинители.^[20]

Се препорачува Советот на јавни обвинители да продолжи да ја почитува родовата рамнотежа во своите назначувања и да продолжи со редовни обуки за родова еднаквост и за подигнување на свеста на мажите и жените обвинители и персоналот низ целата земја.

Се препорачува механизмите за жалби и истрага на обвинителството да вклучуваат родово-сензитивни протоколи и/или упатства. Истовремено, треба да се започне и континуирано да се користи постапката за собирање податоци поделени по пол за поднесени претставки, време на обработка на жалби, решени или отфрлени жалби.

Се препорачува во годишните извештаи на Јавното обвинителство, сите податоци бидат поделени според пол, вклучувајќи ги и податоците за децата како сторители на кривични дела (што не е случај на пример, во последниот објавен извештај во јули 2023 година).

[20] Јавно обвинителство на РСМ, официјална веб страна, <https://jorm.gov.mk/javni-obviniteli-na-republika-severna-makedonija/>

Се препорачува да има континуирано градење на капацитетите за секој нов обвинител и персонал, како за жени така и за мажи, за родова еднаквост, вклучување на родовата перспектива, анализа и користење на законите и политиките од родова перспектива, како и за родово одговорно буџетирање, медиумите и онлајн присуство и употреба на платформи.

Со оглед на зголеменото онлајн насилство врз жените-политичарки и оние кои се кандидираат или имаат функции (на законодавно, извршно и судско ниво), треба да им се овозможат континуирани обуки и кампањи за подигање на свеста за жените за тоа како да се справат и да ги надминат онлајн (и офлајн) законите што сè почесто им се испраќаат.

▶ 3.5. Јавен сектор

Родово-сензитивните протоколи и упатства постојат во однос на родово одговорно буџетирање. Сепак, има недостиг од податоци поделени по пол и недостиг од информации за родовата одговорност на механизмите за жалба.

Оцена: 50/100

Постои обврска за институциите од јавниот сектор да изготват годишен извештај за напредокот на еднаквите можности за мажите и жените и тие обично имаат координатори за еднакви можности со достапна база на податоци поделена по пол. Одговорностите на координаторот и на заменикот координатор се утврдуваат во уредбата за систематизација. Координаторите исто така учествуваат и во родови обуки (според податоците добиени од годишните извештаи на две министерства).^[21]

Сепак, нема пропис за родово-сензитивни протоколи и прирачници за механизмите за жалби и поплаки во јавниот сектор. Затоа, исто така, нема информации од јавен карактер за такви протоколи или податоци поделени по пол за, на пример, жалби поднесени од жени или од мажи. Врховните ревизорски институции во извештајот за ревизијатана успешност за 2022 година наведуваат дека има потреба да се воспостави систем за прибирање податоци поделени по пол за членовите во работните тела, во делегациите, во консултативните и координативните тела, како и за членовите во управните одбори на јавните претпријатија и институции. Исто така, потребно е да се преземат мерки за да се зголеми учеството на жените на јавни позиции во државата со цел да се подобри родовата еднаквост.^[22] Но, ова се однесува на родовата еднаквост во однос на вработувањето.

[21] Генерален секретаријат на Владата. Годишен извештај за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување еднакви можности за жените и мажите во 2022 година, <https://finance.gov.mk/wp-content/uploads/2020/12/20200601131005911.pdf>; Извештајот ги содржи следните податоци: основни информации, активности спроведени во согласност со закон, иницијативи преземени во годината што е предмет на извештајот, соработка со други институции, база на податоци, спроведени активности и постигнати резултати во согласност со стратешките документи од областа за родова еднаквост, предизвици, добри практики и научени лекции, следни чекори во областа на родовата еднаквост, предлози и сугестии до Министерството за труд и социјална политика.

[22] Државен завод за ревизија, 2022. Финален ревизорски извештај за ефективност на мерките на Владата на Република Северна Македонија за родова еднаквост и соодветните родови буџетски иницијативи. Ревизијата на успешност ги опфати следните субјекти: Влада на РСМ - Генерален секретаријат на Владата на РСМ; Собрание на РСМ; Министерство за труд и социјална политика; Министерство за одбрана; Министерство за финансии; Министерство за надворешни работи; Министерство за животна средина и просторно планирање; Министерство за економија; Министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство; и Агенција за млади и спорт. Ревизијата на успешност е извршена во периодот од 01 јули 2021 до 30 декември 2021 година, стр.26 и 67, https://dzt.mk/sites/default/files/2022-07/RU_Efektivnost_merki_Vlada_rodova_ednakvost_0.pdf

Една од целите на Министерството за труд и социјална политика, утврден во годишниот работен план на министерството за 2022 година, е креирање родово одговорни политики програми и буџети и донесување и спроведување нов закон за родова еднаквост.^[23] Постои методологија за родово одговорно буџетирање за органите од државната управа на централно ниво, но не се донесени засебни упатства и протоколи.^[24] Постои посебен закон за заштита од дискриминација со кој се уредува спречување и забрана на дискриминација, формите и видовите на дискриминација, постапките за заштита од дискриминација, како и составот и работата на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација. Комисијата постапува по жалби носи мислења, препораки и заклучоци за конкретни случаи на дискриминација.^[25] Секој кој смета дека претрпел дискриминација може да достави жалба до комисијата.^[26] Секој кој смета дека бил дискриминиран може да поднесе тужба пред надлежен граѓански суд.^[27]

Секторот за еднакви можности беше воспоставен во 2007 година во рамките на Министерството за труд и социјална политика, и е одговорен за иницирање и спроведување политики и активности поврзани со родовата еднаквост и недискриминацијата. Во сите министерства и општини се именуваат координатори и заменици координатори за еднакви можности за жени и мажи.^[28]

Во согласност со Законот за еднакви можности за жените и мажите, различни владини и невладини субјекти, вклучително и владини тела, единици на локалната самоуправа, јавни установи образовни установи и други се обврзани да собираат и до Државниот завод за статистика да доставуваат статистички податоци категоризирани по пол.^[29] Годишниот извештај од Регистарот на вработени во јавниот сектор покажува податоци за бројот вработени по пол. Извештајот од 2022 година вели дека од 110.465 вработени во јавниот сектор, 62.178 се жени додека 48.287 се мажи.^[30] Во однос на секторите, жените се најмногу вработени во трудовите и општествените работи (82,88 отсто), особено во социјална и детска заштита, здравство (72,72 отсто) и образование (66,71 отсто). Мажите најчесто се вработени во еколошкиот сектор (89,29 отсто), транспортот (85,51 отсто) и комунални работи (83,74 отсто).^[31]

Националната стратегија за родова еднаквост 2022-2027 вклучува ситуациска анализа, мерки за унапредување на родовата еднаквост во различните социјални аспекти вклучително вработување, социјална сигурност, здравствена грижа, образование и јавна застапеност. Таа назначува акциски планови на одговорните страни го нагласува прибирањето конкретни родови податоци воспоставува механизми за следење и ги наведува изворите за финансирање на спроведувањето.^[32]

[23] Министерство за труд и социјална политика, 2022. Годишен план за работа за 2022, стр.56,

https://www.mtsp.gov.mk/content/word/2022_akti/strateski_dok/GODISEN%20PLAN%20ZA%202022.pdf

[24] Методологија за родово одговорно буџетирање за органите на државната управа, <https://www.mtsp.gov.mk/content/word/metodologija.doc>

[25] Член 21, Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на РСМ, бр.258/2020

[26] Член 23, Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на РСМ, бр.258/2020. Секој што верува дека бил дискриминиран пред комисијата може да биде претставен од здружение, фондација или синдикат со претходна согласност. Здруженија, фондации, синдикати или други граѓански организации и институции, коишто имаат оправдан интерес да ги заштитат интересите на одредена група или во рамките на нивната дејност се занимаваат со заштита од дискриминација, можат да поднесат претставка доколку сметаат дека постапувањето на одредено физичко или правно лице е дискриминирано од поголем број лица. Комисијата по службена должност покренува постапка доколку од околностите и фактите, како и од сознанијата добиени по гласањето, основано произлегува дека е извршена дискриминација од страна на властите во согласност со дискриминаторските основи.

[27] Член 32, Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на РСМ, бр.258/2020

[28] Информација за напредокот за родовите прашања во последните две децении во Република Северна Македонија, стр.7,

<https://www.sobranie.mk/detali-na-materijal.nspх?param=a12475a8-0574-4184-b8e8-019316766402>

[29] Член 18, Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РСМ бр.6/12, 30/13, 166/14 и 150/15 и Службен весник на РСМ бр.53/21

[30] Министерство за информатичко општество и администрација, 2023. Извештај од Регистарот на вработените во јавниот сектор за 2022,

https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/reports/finalen_izveshtaj_za_2022_godina_30.03.2022_godina.pdf, стр.4

[31] Ибид, стр.33

[32] Стратегија за родова еднаквост 2022-2027: Службен весник на РСМ, бр.170/2022; <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2022/strategija/>

[Стратегија_за_родова_еднаквост_2022_2027.pdf](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2022/strategija_strategija_za_rodova_ednakvost_2022_2027.pdf)

Комисијата за заштита и спречување од дискриминација наведува дека бројот поднесени жалби за полова и родова еднаквост е 37, а повеќето од нив се поднесени од мажи, не од жени.^[33]

Во јавниот сектор се одржуваат обуки за родова еднаквост, како на пример, Министерството за труд и социјална политика воспостави Ресурсен центар за родово одговорно креирање на политики и буџетирање во рамките на проектот „Промовирање родово одговорни политики и буџети: кон транспарентно, инклузивно и отчетно управување во Република Северна Македонија“ спроведен од UN Women со финансиска поддршка од Швајцарија и Шведска. Центарот за управување со промени (ЦУП) кој промовира родова еднаквост, разви онлајн платформа.^[34]

Се препорачува да се преземат активности за да се помогне во развојот на пропис за родово сензитивни протоколи и прирачници за механизмите за жалби и оплаки во јавниот сектор. Истовремено, во редовни интервали треба да се собираат податоци поделени по пол за, на пример, жалби поднесени од жени или од мажи.

Треба да се воспостави дефиниран и континуиран систем за прибирање на податоци по пол за членовите на различни работни тела, консултативни и координативни тела, како и за членовите на управните одбори на јавните претпријатија и организации. Исто така, неопходно е да се преземат мерки за зголемување на учеството на жените на јавни позиции за да се подобри родовата еднаквост.^[35]

Потребна е соработка на сите државни институции со Секторот за еднакви можности од Министерството за труд и социјална политика, којшто е главен одговорен орган за целосно спроведување на Стратегијата за родова еднаквост 2022-2027 година, како и Националниот акциски план за родова еднаквост 2022-2024 и препораките дадени од Државниот завод за ревизија во нивниот конечен ревизорски извештај за ефикасноста на мерките на Владата на Република Северна Македонија за родова еднаквост и соодветните родови буџетски иницијативи спроведени во 2021 година.

Како што е потенцирано од МТСП, треба да има редовни извештаи за преземените активности со постигнатиот напредок за подобрување на еднаквите можности на жените и мажите во јавните институции и на ниво на локална самоуправа, доставени до МТСП, со континуирано подигнување на свеста за важноста на родовата еднаквост во земјата.

МТСП заедно со сите координатори и заменици координатори за еднакви можности во јавните институции треба да работи на детални анализи на состојбите, прашањата и проблемите што треба да се надминат, а коишто се однесуваат на родовата нееднаквост во сите сегменти на општеството, со активности за подобрување на ситуација.

Се препорачува да има континуирано градење на капацитетите на јавните институции, и за жените и за мажите, за родова еднаквост, вклучување на родовата перспектива, анализа и имплементација на закони и политики од родово перспектива, како и за родово одговорно буџетирање, медиумите и онлајн присуство и употреба на платформи.

[33] Годишен извештај на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (КСЗД) во којшто се претставени сите достигнувања и реализирани активности во 2021 година, <https://kszd.mk/wp-content/uploads/2022/03/Godisen-izvestaj-2021.pdf>

[34] МТСП, Ресурсен центар: <https://mtspresursencentar.mk/programme/basic-training-on-gender-gender-equality-and-introduction-of-the-gender-perspective-in-public-policy>; <https://www.sec.mk/obuka-za-rodova-ednakvost/>; https://www.mtsp.gov.mk/maj-2022-ns_article-preku-obukite-vo-resursniot-centar-za-kreiranje-na-politiki-i-rodovo-odgovorno-budzetiranje-se-zajak.nsp

[35] Државен завод за ревизија, Конечен извештај од ревизија на успешност на ефикасноста на мерките на Владата на Република Северна Македонија за родова еднаквост и соодветни родови буџетски иницијативи, 2021, https://dzt.mk/sites/default/files/2022-07/RU_Efektivnost_merki_Vlada_rodova_ednakvost_0.pdf

▶ 3.6. Агенции за спроведување на законите

Механизмите за спроведување на законите не се родово-сензитивни и не произведуваат податоци поделени по пол. Сепак, обуката за родова еднаквост како и програмите за менторство се вклучени во стратешката програма, но допрва треба да се спроведат.

Оцена: 25/100

Службените статистички податоци не содржат податоци поделени по пол (жалби поднесени по пол, време на обработка на жалбите поднесени од жени или мажи решени или одбиени жалби итн.). Слично, механизмите за жалби и истраги не содржат изречити родово-сензитивни протоколи и упатства и нема посебен модул за обука или материјал за подигнување на свеста за оптимално спроведување на родово-сензитивните механизми.

Практиката за давање предност на женскиот персонал се спроведува само во случај на посебна потреба за телесен претрес на женски сторител.

Во 2020 година, вработените во МВР беа 80,35 отсто мажи и 19,65 отсто жени, од кои 53,77 отсто од мажите и 7,37 отсто од жените се униформирани. Цивилните или неуниформираните полициски службеници се составени од 18,44 отсто мажи и 4,47 отсто жени.^[36] Во 2021 година МВР вработи 79,89 отсто мажи и 20,11 отсто жени, од кои 51,93 отсто мажи и 7,40 отсто жени беа униформирани. Цивилните или неуниформираните полициски службеници беа 19,01 отсто мажи и 4,62 отсто жени. Со тоа бројот вработени жени благо се зголеми. Статистичките податоци за 2022 година сè уште не се објавени.

Показател за успешност за спроведувањето на стратешката програма 1.11.1 за развој на полицијата е бројот извршени обуки и обучени полициски службеници за родова еднаквост.^[37] Во програмата 1.11.2 за унапредување на заедничките функции на МВР, еден од приоритетите е спроведување на родовата еднаквост и осигурување еднаков третман и можности преку вклучување на програма за менторство за жени.^[38] Сепак, стратешкиот план допрва треба да се спроведе.

Се препорачува Министерството за внатрешни работи да спроведе обуки за родова еднаквост, како и програми за менторство како што е наведено во неговата стратешка програма.

Потребно е исполнување на усвоените цели во вториот Национален акциски план за Резолуцијата 1325 на Советот за безбедност на Обединетите Нации, како и подготовка на извештаи за активностите преземени од телото за координација, мониторинг и евалуација.

МВР треба континуирано да работи на подобрување на приемот на жените во МВР, како и на промоција на жени на повисоки раководни позиции и спроведување на родовата еднаквост, обезбедувајќи еднаков третман и можности преку вклучување на менторска програма за жени.

[36] Стратешки план 2022-2024, усвоен во март 2022, стр.17, пристапено на 10 август 2023
https://mvr.gov.mk/Upload/Editor_Upload/220310%20SP%20na%20MVR%202022-2024.pdf

[37] Ибид, стр.25;

[38] Ибид, стр.36;

Треба да има податоци поделени по пол за поднесените жалби и поплаки, со информации за можната разлика во времето на обработка на жалбите поднесени од жени или од мажи, како и колку жалби биле решени или отфрлени, исто така, по пол.

Исто така, треба да има родово одговорни протоколи и прирачници за механизмите за поплаки и истрага развиени преку посебни модули за обуки или материјал за подигнување на свеста за оптимално спроведување на родово-сензитивните механизми.

▶ 3.7. Државна изборна комисија

Законски одредби постојат и се следат во практика. Сепак, жените не беа доволно застапени на последните локални избори.

Оцена: 75/100

Законската рамка осигурува дека жените имаат право да гласаат и да се кандидираат на избори. Исто така има одредби што осигуруваат родова застапеност на изборите.^[39] На секој список, барем по еден кандидат од секој пол мора да биде поставен на секое трето место на списокот, со дополнителен кандидат од помалку застапениот пол на секое десетто место (40 отсто од кандидатите мора да се жени).

ДИК изготви и донесе акциски план за зајакнување на родовата одговорност во ДИК за периодот од 2021 до 2024 година.^[40]

На парламентарните избори во 2020 година, вкупно 12 политички партии и 3 коалиции предложија 1.598 кандидати на 78 листи.^[41] Тие вклучуваа 675 кандидатки (42 отсто), а жени предводеа 19 од 78 листи. Извештајот на ОДИХР за локалните избори во 2021 година забележува дека жените не биле доволно застапени во изборниот процес. Составот на телата за спроведување на изборите биле генерално составени со законските барања за родова и етничка застапеност, но само два од седум члена на ДИК се жени. Жените сочинуваат околу 45 отсто од сите кандидати за советници во согласност со законските барања за родова застапеност, предводеа 111 листи, но само 8 отсто од кандидатите за градоначалници беа жени.^[42]

Додека жените беа добро застапени во изборните тела на пониско ниво со 49 отсто на општинските изборни комисии (ОИК) и Изборната комисија на Град Скопје (ИКГС), членовите и претседавачите на повеќе од 39 комисии на средно ниво, само 2 од 7 членови на ДИК, вклучително потпретседателот, се жени, што заостанува зад потребната квота. ДИК не објавува податоци поделени по пол за составот на изборните тела. Во првиот круг на изборите, жените претседаваа со повеќе од 55 отсто од изборните тела на гласачките места посетени од набљудувачите на ОДИХР.^[43]

[39] Изборен законик, консолидирана верзија, Службен весник на РСМ, бр.40/06, 136/08, 148/08 155/08, 163/08, 44/11, 51/11, 54/11, 142/12, 31/13, 34/13, 14/14, 30/14, 196/15, 35/16, 97/16, 99/16, 136/16, 142/16, 67/17, 125/17, 35/18, 99/18, 140/18, 208/18, 27/19, 98/19, 42/20, 74/21 и 215/21), чл. 64 (5): https://drive.google.com/file/d/1Sa9L6emhxw12VaV_8d7oK3h16r1usnuY/view

[40] ДИК, 2021. Акциски план за унапредување на родовата сензитивност на ДИК https://drive.google.com/file/d/16EGLPg8blzPnu0_0PiYam7Cue0pj2Yws/view

[41] ОДИХР, Специјална изборна оценска мисија 2020, Финален извештај за парламентарните избори, 15 јули 2020, стр.2:

https://www.osce.org/files/f/documents/b/e/465648_2.pdf

[42] ОДИХР, Изборна набљудувачка мисија, 2022, Финален извештај, Локални избори, 17 и 31 октомври 2021, стр.3:

<https://www.osce.org/files/f/documents/9/3/514666.pdf>

[43] Ибид, стр.9

Се препорачува при почитување на законската рамка (вклучувајќи ја и квотата, како привремени посебни мерки) во повеќето активности, ДИК да ја почитува и во составот на Комисијата. Следните членови на Комисијата треба да ги одразуваат 50-50% двата пола (колку што е можно).

Постојниот Акционен план за зајакнување на родовата одговорност во ДИК за периодот 2021-2024 година врз основа на Стратешкиот план за работа на ДИК (2021-2024) има за цел да го иницира процесот на интеграција на родовите аспекти во внатрешната и надворешната работа и активностите на ДИК и да се обезбеди еднаков пристап до изборниот процес. Се препорачува да се спроведе независна евалуација за спроведувањето на Акциониот план за периодот 2021-2024 година, имајќи ги предвид двете главни стратешки цели на АП:

1. Интегрирање на родовите аспекти во внатрешното функционирање на ДИК и
2. Интегрирање на родовите аспекти во надворешното функционирање на ДИК и нивните соодветни области на работа како што е наведено во АП, со заклучоци и препораки за понатамошно дејствување вклучително и за следната фаза од Акцискиот план што ќе се развие во блиска иднина.

Дополнително, ДИК треба редовно да објавува податоци поделени по пол за составот на изборните органи, како и сите други релевантни податоци за секој циклус на избори.

► 3.8. Народен правобранител

Нема изречни родово-сензитивни протоколи и упатства, но има женски персонал за каналот на укажувачите.

Оцена: 25/100

Народниот правобранител нема конкретни протоколи или упатства што се родово-сензитивни. Нема податоци поделени по пол за претставките што Народниот правобранител ги добива (на пример, претставките поднесени по пол, време на обработка на претставките поднесени од жени и од мажи, решени претставки поделени по пол). Народниот правобранител нема практика да обезбедува родово-сензитивен материјал на персоналот и врз основа на интервју со Народниот правобранител, има недостиг од ресурси, главно финансии за обука на персоналот.^[44] Сепак, лицето овластено да прима извештаи од укажувачи е жена.^[45]

Иако механизмите на Народниот правобранител не се родово-сензитивни, во институцијата има родова рамнотежа. Три од пет заменици на Народниот правобранител се жени.

Народниот правобранител обезбедува податоци поделени по пол за родовата еднаквост во институцијата, како што е бројот вработени по пол, број на именувани лица, број на управни позиции на кои се назначени жени: 64 отсто од вработените се жени.^[46] Во извештаите се нагласуваат правата на жените од различни националности (Роми).^[47]

[44] Интервју со Народниот правобранител, г-дин Насер Зибери од 26 јануари 2023

[45] Транспаренси Интернешнл-Македонија, веб платформа за заштита на укажувачи, дел за лица овластени за заштитено надворешно пријавување: <https://ukazuvac.mk/nadvoreshno-prijavuvanje/>

[46] Годишен извештај за работата на Народниот правобранител за 2021, стр.171:

<https://ombudsman.mk/CMS/Upload/NarodenPravobranitel/upload/Godisni%20izvestai/GI-2021/GI%20-2021.pdf>

[47] Ибид, стр.83

Народниот правобранител, по службена должност е национален известувач за трговија со луѓе и во извештајот за 2021 година, тој упатува кон жртвите од трговија со луѓе и незаконска миграција, наведувајќи го бројот и потеклото на жените предмет на трговија со луѓе.^[48]

Се препорачува канцеларијата на Народниот правобранител да воведо родо-сензитивни протоколи и/или упатства, како и канцеларијата редовно да собира родо-распределени податоци за примените претставки (на пр. претставки поднесени од мажи и од жени, вклучувајќи и податоци за деца, време на обработка на претставки поднесени од жени и мажи, претставки решени или отфрлени од жени и мажи) во својот годишен извештај во делот за статистички податоци.

Се препорачува Народниот правобранител да соработува со сите релевантни институции и меѓународни донатори за прибирање средства за спроведување на редовни обуки и зајакнување на капацитетите на персоналот за сите прашања од делокругот на неговата работа, вклучително и за родова еднаквост, вклучување на родовите аспекти во главните политики, зајакнување на жените, попреченост и социјално вклучување.

▶ 3.9. Државен завод за ревизија

Родо-сензитивни протоколи и упатства постојат и активно се спроведуваат, а има и значителна обука.

Оцена: 100/100

Има два члена на персоналот што се назначени за внатрешно пријавување, во согласност со Законот за заштита на укажувачите, од кои едниот е жена. Исто така, жена е одговорна за примање пријави и поплаки.^[49]

Во јуни 2021 година, Државниот завод за ревизија потпиша меморандум за разбирање со UN Women што нуди рамка за зајакнување на капацитетите на ДЗР за родо-одговорно донесување политики и буџетирање. Според Регионалната канцеларија на UN Women за Европа и Централна Азија, до 2022 година, „90 ревизори присуствувале на информативни сесии за основните концепти за родова еднаквост и родо-одговорно буџетирање, а 35 државни ревизори и главниот државен ревизор завршиле подетална обука за тоа како да се рационализира родот во ревизорските процеси и за методите и алатките за вршење оценки за родовото влијание врз политиките и прописите“.^[50]

Во 2021 година, ДЗР ја спроведо својата прва ревизија на успешноста на ефективноста на владините мерки за родова еднаквост и соодветните иницијативи за родо-буџетирање.^[51]

Во однос на структурата на човечките ресурси на ДЗР има 116 вработени од кои 72 се жени и 44 мажи. Има 23 раководители на тимови за ревизија од кои 16 се жени и 7 мажи.^[52]

[48] Ибид, стр.138

[49] Овластени лица за внатрешно пријавување и поплаки: <https://dzt.mk/mk/kontakt-informacii>

[50] ECA UN Women, Трансформативно финансирање за родова еднаквост во Западен Балкан, стр.18, https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2022-03/GRBMagazine_Issue1Winter2022-1.pdf

[51] Ибид

[52] ДЗР, 2023. Годишен извештај за извршени ревизии и работата на ДЗР за 2022: https://dzt.mk/sites/default/files/2023-07/DZR_Godisen%20izvestaj_2022_ANG_zh_web_compressed_c.pdf, стр.56 и 57

Од април до ноември 2022 година, ДЗР, со поддршка од UN Women, подготви водич за ревизија на родовата еднаквост.^[53] Ова беше првпат да се подготви ваков тип на насоки и дава основни насоки за клучните прашања што треба да бидат вклучени при изборот, спроведувањето и известувањето за ревизиите поврзани со областите на родовата еднаквост и при интегрирањето на родовите аспекти во општите теми на ревизија.

Се препорачува Државниот завод за ревизија (ДЗР) да продолжи со работата и активностите за континуирано градење на капацитетите за родово одговорно буџетирање и вклучување на родовата перспектива на својот персонал и ревизорите со почитување на родовата рамнотежа при нивните назначувања.

Во исто време, ДЗР треба да следи и активно да работи во согласност со нивната ревизија на успешност и да известува за постигнатиот напредок.

За време на својата работа и активности, ДЗР треба да го користи Упатството за ревизија на родовата еднаквост од 2022 година и редовно да известува за клучните прашања при изборот, имплементирањето и ревизорските извештаи поврзани со областите на родовата еднаквост и при интегрирањето на родовите аспекти во општите теми на ревизија.

► 3.10. Државна комисија за спречување на корупција

Нема експлицитни родово-сензитивни протоколи и упатства или податоци поделени по пол за жалбите. Сепак, има женски персонал за механизмот за укажувачи на ДКСК.

Оцена: 50/100

Претседателот на ДКСК е жена и 3 од 7 члена на ДКСК се жени. Од 14 високи управни позиции, на 13 се именувани жени.^[54] Генералниот секретар на ДКСК и овластеното лице за надворешно и внатрешно пријавување на укажувачи е, исто така, жена.^[55] Сепак, ДКСК нема конкретни родово одговорни политики и протоколи.

Комисијата има податоци за бројот мажи и жени вработени во истата. Но, ДКСК нема други податоци поделени по пол. Податоците достапни во нивните извештаи вклучуваат вкупен број примени пријави, во кој сектор и колку пријави биле решени.^[56]

Државната комисија за спречување на корупцијата (ДКСК) треба да имплементира родово одговорни протоколи и упатства за внатрешни и надворешни механизми за жалби и да изготви родово распределени податоци за таквите жалби.

Се препорачува ДКСК да иницира континуирано градење на капацитетите на своите членови, како и на персоналот за вклучување на родовата перспектива.

Во исто време, ДКСК треба да продолжи да ја почитува родовата рамнотежа при именувањето на членовите и вработените.

[53] ДЗР, 2023. Упатство за ревизија на родовата еднаквост: https://dzt.mk/sites/default/files/2022-12/SAO_Upatstvo-za-Revizija_MK-web.pdf

[54] ДКСК, 2023. ДКСК годишен извештај за 2022, стр.7: <https://dksk.mk/wp-content/uploads/2023/03/GI-2022-конечен.pdf>

[55] ДКСК, Заштита на укажувачите: <https://dksk.mk/mk/zashchita-na-ukazhuвачите/>

[56] ДКСК, 2022. ДКСК годишен извештај за 2021, стр.6: <https://dksk.mk/wp-content/uploads/2022/03/%D0%93%D0%98-2021-final.pdf>

► 3.11. Политички партии

Законски одредби постојат, а политичките партии во практика рутински ги спроведуваат, надолжени со дополнителни мерки за овозможување и унапредување еднакво учество. Постои рамнотежа во учеството и условите за жените и мажите во партиите. Сепак, раководните позиции во партиите се во рацете на мажи.

Оцена: 50/100

Родовата рамнотежа во политиката е уредена со Изборниот законик. Најмалку 40 отсто од кандидатите од доставените листи на кандидати за пратеници и членови на општински совети и на Градот Скопје мора да бидат од помалку застапениот пол. Барем едно од три места мора да се резервирани за помалку застапениот пол и барем едно дополнително место на секое десетто место.^[57] Нема законски одредби за да осигурат дека политичките партии ќе се сочат со несимболични последици ако не ги спроведат партиските механизми.

Секоја од партиите има унија на жени што е главното тело што осигурува родова рамнотежа во рамките на партијата.^[58] Членството во партијата не е ограничено во однос на род, сепак, статутот на партиите нема конкретни одредби за родова рамнотежа што ќе биде заштитена со квоти или слични мерки.^[59] Високите позиции во партиите обично им припаѓаат на мажите.

Извештајот на ОДИХР од 2020 година за предвремените парламентарни избори ги споменува напорите на СДСМ и на ВМРО-ДПМНЕ да ја зголемат присутноста на жените во нивните кампањи. Кампањата на СДСМ се фокусираше на два кандидата во секоја изборна единица, и во двата случаи маж и жена. Жените ги предводеа листите на ВМРО-ДПМНЕ во две од шест изборни единици.^[60]

Две помали политички партии имаат жена за свој лидер: Либерално демократска партија^[61] и Демократска обнова на Македонија.^[62]

Постојните законски одредби треба да се подобрат за да се обезбеди континуирано спроведување на партиските механизми.

Униите на жени во политичките партии треба да бидат функционални и да работат на тоа да се обезбеди родова рамнотежа во партиските тела и комисии до нивоа на лидерство и дека воопшто постои континуирано градење на капацитетите за жените (и мажите) членови на партиите.

Телата на партиите и униите на жени треба да лобираат за воведување на привремена посебна мерка (како што е договорено) со цел жените да имаат еднакви права и можности да се искачат на лидерската скала и да бидат назначени на лидерски позиции во партиите како и мажите.

[57] Изборен законик, Службен весник на РМ, бр. 40/06, 136/08, 148/08, 155/08, 163/08, 44/11, 51/11, 54/11, 142/12, 31/13, 34/13, 14/14, 30/14, 196/15, 35/16, 97/16, 99/16, 136/16, 142/16, 67/17, 125/17, 35/18, 99/18, 140/18, 208/18, 27/19 и бр. 98/19, 42/20, 74/21 и 215/21, член 64

[58] СДСМ Унија на жени: <https://sds.org.mk/organizacija/forum-na-zheni>; Левица: <https://levica.mk/organi-na-partijata/afz/>; ВМРО-ДПМНЕ: <https://vmro-dpne.org.mk/унија-на-жени-на-вмро-дпне>

[59] На секои две години политичките партии треба да донесат план за еднакви можности во кој јасно треба да се дефинираат мерките за унапредување на еднакво учество на жените и мажите во органите на партиите, кандидатските листи за избори на единиците на локалната самоуправа, Собрание и за избор на претседател. Ваквите планови треба да се достават до Министерството за труд и социјална политика за нивно мислење. <https://reactor.org.mk/publication-all/родов-информатор-за-политичарки/>

[60] ОДИХР, 2020. ОДИХР Извештај за парламентарните избори одржани на 15 јули 2020, https://www.osce.org/files/f/documents/b/e/465648_2.pdf, стр.13

[61] ЛДП, Структура на партијата: <https://ldp.mk/struktura/pretsedatel/>

[62] Партија ДОМ, <https://dom.org.mk/>

► 3.12. Медиуми

Само некои портали за вести го вклучуваат гласот и перспективите на жените и покриваат прашања како што се сексуална уцена, невработеност на жените, репродуктивни права, домашно и политичко насилство врз жените.

Оцена: 50/100

Законот за еднакви можности за жените и мажите ги обврзува радиодифузерите да промовираат програми што ја подигнуваат свеста за еднаквите можности и учеството на жените и мажите во креирањето на програмските концепти и содржина.^[63]

Понатаму, во ноември 2021 година, агенцијата го донесе упатството на Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги за следење на стандардите за известување во случаи на родово базирано насилство во медиумите. Целта на упатството е да им обезбеди на медиумите и на сите чинители информации за: известување за родово базирано насилство; преглед на најважните релевантни меѓународни документи и на домашното законодавство; и добрите практики што треба да се следат при известувањето. Потребно е натамошно следење за да се утврди дали медиумите ги следат овие упатства, а Агенцијата за тоа ќе објавува извештаи.^[64]

Најголемиот национален ТВ радиодифузер Телма има истражувачки документарец КОД во кој се разоткриваат шеми на корупција^[65] и го води новинарката Снежана Лупевска, а програмата, исто така, се споделува на каналот КОД Лупевска на Јутјуб.^[66]

Исто така, Канал 5, која е еден од петте најголеми национални радиодифузери има емисија наречена Само вистина, која вклучува интервјуа со политичари и други релевантни чинители за тековни актуелни и важни теми за јавноста. Емисијата ја водат шест новинари од кои пет се жени.^[67] Понатаму, друг национален ТВ канал, Алсат-ТВ, има политичка гостинска емисија „Патот кон...“^[68] којашто ја води новинарката.

Сепак, има простор за повеќе стории што се фокусираат на подигнување на свеста за проблемите со коишто жените се соочуваат во општеството. Во последните години, многу области беа покриени и се поставуваат прашања за сексуалната изнуда, невработеноста на жените, репродуктивните права, семејното и политичкото насилство врз жените.^[69] Во иднина, овие прашања треба да бидат позастапени во медиумите со цел да се отвори простор за изнаоѓање решенија и подобрување на ситуациите што ги стигматизираат жените.

[63] Закон за еднакви можности на мажите и жените, член 17, Службен весник на РМ, бр.6 2012, Закон за измени и дополнување на Законот за еднакви можности на мажите и жените, Службен весник на РМ, бр.166, 2014 <https://bit.ly/3plRFJ7>

[64] Проф. др.Катарине Сарикакис, Совет на Европа, Водич на Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги за мониторинг на примената на стандардите за известување за случаи на родово засновано насилство во медиумите, Хоризонтален инструмент за Западен Балкан и Турција 2019-2022, <https://bit.ly/3dxhcwv>

[65] Истражувачки документарец КОД, <https://arhiva.telma.com.mk/kategorija/kod/>

[66] Снежана Лупевска Созен, КОД Лупевска, истражувачка документарна емисија, <https://www.youtube.com/channel/UCjWqgAOqcAlOtVoMwraB7bA/featured>

[67] Само вистина, Канал 5 ТВ, <https://kanal5.com.mk/-samo-vistina/a362230>

[68] Алсат М ТВ, Патот кон... <https://alsat.mk/mk/category/tv-alsat-2/emisii/patot-kon/>

[69] Истражувачки стории посветени на родови проблеми <https://www.slobodnaevropa.mk/a/semajno-nasilstvo-se-prijavuva-koga-modrinkite-kje-izlezat-na-videlina/32550539.html>; <https://www.slobodnaevropa.mk/a/semajno-nasilstvo/32550443.html>; <https://www.slobodnaevropa.mk/a/semajno-nasilstvo-pandemija/31354155.html>; <https://telma.com.mk/2023/09/29/top-tema-zhenite-zhrtvi-na-semajno-nasilstvo-nema-kade-da-pobaraat-pomosh-osven-da-prijavavotvo-policija/>; <https://mk.voanews.com/a/voa-zeni-zemjodelki-bez-porodilno-otsustvo/6435904.html>; <https://www.slobodnaevropa.mk/a/na-niva-co-deteto-vo-koличка-zatoa-што-za-zemjodelkite-nema-porodilno/32292061.html>

Сите медиуми треба да го имплементираат Законот за еднакви можности на жените и мажите којшто ги обврзува да промовираат програми што ја подигнуваат свеста за еднакви можности и учество на жените и мажите во креирањето на програмските концепти и содржини.

Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги треба да ги подобри своите активности за следење на стандардите за известување во новинарството и емитувањето за родовата еднаквост во сите сегменти на општеството, вклучително и прикажување на женски портрети во медиуми на локално и национално ниво како позитивни примери за девојчињата и младите жени.

Медиумите треба да посветат посебно внимание за да ги истакнат проблемите со коишто се соочуваат жените и девојчињата и да се фокусираат на подигање на свеста, како и на прикажување/изноаѓање можни решенија за проблемите со коишто се соочуваат жените и девојките во општеството.

Проблемите што се идентификувани од општеството и наведени во медиумите, но не се доволно обработени, треба сè повеќе да се истакнуваат и дискутираат за да се отвори повеќе медиумски простор за изнаоѓање решенија и подобрување на ситуациите коишто ги стигматизираат или минимизираат жените.

► 3.13. Граѓанско општество

Првично, програмите на граѓанските организации финансирани од меѓународни донатори го земаат предвид родот како дел од барањата за таквите средства. Исто така, граѓанските организации фокусирани на правата на жените прибираат податоци поделени по пол.

Оцена: 50/100

Според извештај на МЦМС од 2020 година, само 21 отсто од граѓанските организации имаат писмена политика за родова еднаквост и разновидност.^[70]

Севкупно, родовата сензитивност во спроведувањето на програмата е нагласена во повиците за финансирање од меѓународните донатори. Во овој поглед, граѓанските организации започнуваа да вклучуваат цели што го вклучуваат родовиот аспект во спроведувањето на програмите дури и кога нивниот проект не е фокусиран на родови прашања.

Граѓанските организации што најмногу прибираат податоци поврзани со родовиот аспект се организации чие примарна област на работа им се програмите за родови права и права на жените. На пример, UN Women прибира податоци поделени по пол во своите извештаи како што е Родова еднаквост во спортот во Северна Македонија,^[71] Општински иницијативи за економско зајакнување на жените: Зајакнување на вработливоста, претприемништвото и дигиталните вештини на жените во локалните заедници^[72] и Жени и мажи во Северна Македонија: Статистички портрет на трендовите на родова еднаквост.^[73]

[70] Македонски центар за меѓународна соработка, 2020. Извештај за управувачките практики за транспарентноста и отчетноста на граѓанските организации, стр.20-21, <https://www.otcetnigo.mk/izveshtaj-za-upravuvachkite-praktiki-za-transparentnosta-i-otchetnosta-na-graganskite-organizatsii/>

[71] UN Women North Macedonia, 2022. Родова еднаквост во спортот во Македонија, <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/11/gender-equality-in-sport-in-north-macedonia>

[72] Фондација CEED Македонија/Ад Вербум Скопје, 2023. Општински иницијативи за економско зајакнување на жените: зајакнување на вработливоста, претприемништвото и дигиталните вештини на жените во локалните заедници, <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/04/municipal-initiatives-on-womens-economic-empowerment-strengthening-the-employability-entrepreneurship-and-digital-skills-of-women-in-local-communities>

[73] UN Women North Macedonia, 2022. Жените и мажите во Северна Македонија: Статистички портрет на трендовите на родовата еднаквост, <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/10/women-and-men-in-north-macedonia-a-statistical-portrait-of-trends-in-gender-equality>

Во оваа област постојат две значајни организации: Хера која промовира права на LGBTQ, сексуално образование и спречување дискриминација врз основа на пол, етничка припадност, националност или сексуална ориентација, со неодамнешно истражување за вработливоста на жените од ромската популација во јавните институции;^[74] и Коалиција Маргини која објавува квартални извештаи за случаи на повреда на човековите права со тоа што најновиот извештај е за периодот септември 2022 – јануари 2023 година.^[75]

Како општа препорака, граѓанските организации треба да го вклучат родот како меѓусекторско прашање во рамките на целите на нивните програми/проекти колку што е можно повеќе, дури и кога нивните програми/проекти не се конкретно фокусирани на родови прашања и/или зајакнување на жените.

Меѓународните организации и донаторите треба да го зголемат финансирањето за родови прашања, имајќи ја предвид потребата од подобрување на состојбата во оваа област во сите сектори на општеството.

Националните и локалните граѓански организации треба да работат со меѓународните организации и други донатори, како и со националните и локалните институции за развивање на проценки на потребите, со цел да ги зголемат можностите за финансирање на проекти и активности поврзани со родова еднаквост и зајакнување на жените како низ целата земја, така и на регионално и меѓународно ниво.

► 3.14. Деловен сектор

Законодавството генерално е повољно и содржи мерки за поддршка на родовата застапеност во деловниот сектор. Владата нуди државна поддршка за жени претприемачи. Сепак, нема официјална статистика за жените и за женското лидерство во деловниот сектор.

Оцена: 75/100

Законот за спречување и заштита од дискриминација забранува секаков вид дискриминација, вклучително и дискриминација заснована врз пол.^[76] Законот за еднакви можности за жени и мажи го уредува воспоставувањето еднакви можности и еднаков третман на жени и мажи.^[77] Еднаквите можности утврдени со овој и со други закони ја опфаќаат сферата на економијата и сопственоста.^[78] Владата изготви нацрт закон за родова еднаквост во кој се дефинира целосна еднаквост како што се еднакви права, можности, услови и третман во сите сфери од јавниот и приватниот живот и отсуство од културни, општествени, економски и политички услови што доведуваат до односи на нееднаква моќ и неправична распределба на социјалните придобивки меѓу мажите, жените и луѓе со различен родов идентитет.^[79] Овој закон сè уште не е донесен во Собранието. Извештајот на ЕУ за 2022 година исто така наведува дека сè уште се чека на донесување на нацрт Законот за родова еднаквост.^[80]

[74] ХЕРА, 2022. Мониторинг на вработувањето Ромки во јавните институции во 2020, <https://hera.org.mk/monitoring-na-vrabotuvanjeto-romki-2020-multimedija/>

[75] Извештај за повреди на човекови права од документираните случаи во Коалиција Маргини за периодот септември 2022-јануари 2023, http://coalition.org.mk/archives/portfolio_page/kvartalen_izvestaj_sep_jan

[76] Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на РСМ, бр.258/2020, чл.1, 2 и 5.

[77] Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РСМ, бр.166/2011, чл.1, ст.1

[78] Ibid, чл.1, ст.2 и чл.5, ст.1

[79] Предлог закон за родова еднаквост, чл.4, ст.1: [https://ener.gov.mk/files/propisi_files/ria1/11_1043522045Нацрт - закон_Предлог закон за родова еднаквост_1.pdf](https://ener.gov.mk/files/propisi_files/ria1/11_1043522045Нацрт_-_закон_Предлог_закон_за_родова_еднаквост_1.pdf)

[80] Европска комисија, Извештај за Северна Македонија 2022, Извештај што го придружува документот, Известување од Комисијата на Европскиот парламент, Советот, Европскиот економски и социјален комитет и Комитетот на регионите, Известување за политиката за проширување на ЕУ од 2022 година, стр.32 <https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2022-10/North%20Macedonia%20Report%202022> [пристапено на 17.08.2023].

Во 2018 година, Владата ја усвои Стратегијата за развој на женското претприемништво 2019-2023.^[81] Оваа стратегија и нејзиниот акциски план утврдуваат група мерки за поддржување на жените во деловниот сектор, како што е поддршка за започнување деловна активност, кофинансирање на трошоците за учество на деловни изложби и саеми, кофинансирање за набавка на опрема и други алатки. Оваа стратегија вклучува и дополнителни критериуми за рангирање во полза на жените претприемачи во владините огласи за државна помош во форма на субвенции неповратни средства и поддршка. Министерството за економија објави два повици еден за финансиска поддршка од ЕУР 35.000 за жени претприемачи за дигитализација на деловните процеси^[82] и ЕУР 35.000 за финансиска поддршка за жени претприемачи во туризмот.^[83] Исто така, Програмата на Владата за 2023 г. за поддршка на рурален развој содржи неповратни финансиски средства за жените во руралните области.^[84]

Новиот кодекс за корпоративно управување препорачува до 2025 година најмалку 30 отсто од надзорните и управните одбори да бидат жени.^[85]

Заменик-претседателот на Владата, Фатмир Битиќи изјави дека владата работи на конкретни мерки за поддршка на жените во деловните активности, вклучително и воведување критериуми што се во полза на жените во оценувањето на проектите доставени за државна поддршка.^[86] Сепак, нема поопширна статистика за ваквата поддршка за жените. Според Државниот завод за статистика, учеството на жените во економските дејности е 38,3 отсто,^[87] но нема поопширна статистика за учеството во водечки позиции во деловните субјекти. Според Габриела Кулебанова, поранешен потпретседател на Сојузот на стопански комори на Македонија, една третина од сопствениците на компании се жени но нема релевантни податоци за целосна анализа.^[88] Жена-претприемач, интервјуирана за овој извештај, забележува дека иако е во пораст, потенцијалот на жените претприемачи сè уште не е на задоволително ниво и има потреба за натамошно подобрување.^[89]

Извештајот на Светската банка за жени во деловниот сектор и право од 2022 година, прикажува индекс што опфаќа 190 економии во однос на учеството на жените во деловниот сектор. Според овој извештај, Северна Македонија има

[81] Влада на Република Северна Македонија, Стратегија за развој на женско претприемништво во Република Македонија, 2019-2023, <https://economy.gov.mk/Upload/Documents/Акциски план за имплементација на стратегија за развој на женско претприемништво во Република Македонија 2019-2023.pdf> [пристапено на 17 јануари 2023].

[82] Министерство за економија, Јавен повик за субвенционирање на женско претприемништво за дигитализација на деловни процеси: <https://economy.gov.mk/mk-MK/news/javen-povik-za-sbvencionirane-na-zensko-pretpriemnisvo-za-digitalizacija-na-delovni-procesi.nspk> [пристапено на 10.04.2023].

[83] Министерство за економија, Јавен повик за финансиска поддршка за женско претприемништво во туризмот: <https://economy.gov.mk/mk-MK/news/javen-povik-za-finansiska-poddrska-za-zensko-pretpriemnistvo.nspk> [пристапено на 10.04.2023].

[84] Влада на РСМ, Програмата за финансиска поддршка на руралниот развој за 2023 вредна 1.3 билиони денари беше усвоена <https://vlada.mk/node/32167?ln=mk;https://www.mzsv.gov.mk/CMS/Upload/programi2023/ПРОГРАМА%20ЗА%20ФИНАНСИСКА%20ПОДДРШКА%20ВО%20ЕМЈОДЕЛСТВОТО%20ЗА%202023%20ГОДИНА%20сл.весник%2030.p>

[85] Македонска берза, 2021. Нов Кодекс за корпоративно управување, <https://www.mse.mk/Repository/%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81/KKU%20na%20angliski%20final.pdf> стр.14

[86] Заменик претседателот на Владата Фатмир Битиќи. Една од конкретните мерки е воведувањето на стимулации за жените во бизнисот при процесот на евалуација на поднесените апликативни проекти поврзани со државната поддршка. Понатаму, тој додаде дека во кофинансираните грантови за технолошки развој, од 686 компании - околу 42% се компании коишто се управувани или во сопственост на жени. <https://vlada.mk/node/27016> [пристапено на 14 јануари 2023].

[87] Државен завод за статистика, Жени и мажи во Северна Македонија 2022, стр.56 https://www.stat.gov.mk/publikacii/2023/ZeniteMazite_2023.pdf, [пристапено на 10 јуни 2023]

[88] Академик, „Една третина од компаниите се основани од жени, но тие се на раководна функција само на хартија“, <https://akademik.mk/edna-tretina-od-kompaniite-se-osnovani-od-zheni-no-tie-se-na-rakovodna-pozitsija-samo-na-hartija/> [пристапено на 12 април 2023].

[89] InStore, „Мислења и коментари: жените во бизнисот“ <https://instore.mk/record/34/7047/mislenja-i-komentari-zhenite-vo-biznisot> [пристапено на 15 јануари 2023].

85 поени од 100.^[90]

(Предлог) Законот за родова еднаквост треба да биде усвоен од страна на Собранието и да продолжи работата на Владата во помагањето на институциите, приватниот сектор и граѓанските организации во нивните активности за родово еднакво општество.

Бидејќи нема административни родово разделени податоци и статистики и не постои координација и стандардизација помеѓу различните институции што произведуваат податоци во системот на јавната администрација, постои потреба институциите да работат заедно на редовен и сеопфатен начин при собирање на податоци поделени по пол од сите сектори, вклучувајќи го и деловниот сектор.

Постои потреба деловниот сектор, при презентирањето на родово разделени податоци, да користи меѓусекторски пристап (исто како и сите други институции) којшто треба да содржи информации за возраста, попреченоста, регионалните поделби, брачниот статус, позицијата во приватната/јавната компанија итн.

Стратегијата за развој на женското претприемништво 2019-2023 треба да се оцени и ажурира за следната фаза во најбрз можен рок. Научените лекции од последните пет години од спроведувањето на Стратегијата треба да се вградат во новата или ажурирана Стратегија.

Треба да се разгледаат годишните извештаи коишто информираат за преземените активности во согласност со Кодексот за корпоративно управување од 2021 година, којшто им препорачува на компаниите да преземат активности со цел да обезбедат најмалку 30% жени членови на Надзорниот и Управниот одбор до 2025 година, како и информациите собрани за понатамошни дејствија од страна на компаниите. Последните податоци за жените членки на Надзорниот и Управниот одбор треба да бидат јавно објавени и достапни за сите.

Владата на Република Северна Македонија треба да ги направи достапни информациите за исходот од сите активности што имаат за цел да им помогнат на жените претприемачи во земјата со препораки за следните чекори.

► 4. Заклучок

Родовите индикатори како што се воведени во проценката на НСИ со развиените препораки (погоре) ја нагласуваат (сè уште постоечката) реална потреба за подобрување на родовата еднаквост во сите 14 столба, со посебен акцент на институциите со најниски оценки како што се судството, јавниот обвинител, народниот правобранител и агенциите за спроведување на законот.

Според севкупната проценка од 14 столба, институцијата Државен завод за ревизија (ДЗР), има највисоки оценки, родово-сензитивни протоколи и упатства коишто се активно имплементирани, со веќе спроведена значителна обука во областите. Овој напредок треба да се одржи и да се подобри според горенаведените препораки.

[90] Светска банка, Жени, бизнис и правото, 2022, стр.1 <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/North-macedonia.pdf>

[пристапено на 15 јануари 2023].

И покрај постоечката и развиена законска рамка којашто гарантира родова еднаквост и недискриминација во земјата^[91] (како што е втората Национална стратегија за родова еднаквост, којашто ги дефинира стратешките приоритети на земјата во однос на родовата еднаквост покрај воспоставувањето на еднакви можности и недискриминација во други закони и прописи^{[92][93]}), сè уште постои потреба да се адресираат и да се подобрат механизмите за жалби во јавниот сектор и механизмите на независните надзорни тела и органите за спроведување на законот кои не се родово-сензитивни.

Сите 14 оценети столбови треба да продолжат и во многу аспекти да ја забрзаат работата на родовата еднаквост со видливи резултати и според нивните краткорочни, среднорочни и долгорочни стратегии и акциски планови за доброто на жените, мажите и децата и општеството како целина.

[91] Првата национална стратегија за родова еднаквост 2013-2020, Службен весник на РСМ бр.27/2013 од 22 февруари 2013. Втората национална стратегија за родова еднаквост 2022-2027, усвоена во 2022, Службен весник на РСМ бр.170/2022.

[92] Закон за еднакви можности на мажите и жените, Службен весник на РСМ, бр.6/12, 30/13, 166/14 и 150/15 и Службен весник на РСМ бр.53/21 и Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на РСМ бр.258/2020, како и Националната стратегија за еднаквост и недискриминација 2022-2026, https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2022/strategija_%20Национална%20стратегија%20а%20еднаквост%20и%20недискриминација%20%20%202022-2026.pdf

[93] Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на РСМ бр.258/2020, Закон за работни односи, Закон за буџети.

www.transparency.mk

www.facebook.com/TransparencyMK

www.linkedin.com/company/ti-macedonia

www.twitter.com/TI_Macedonia

www.instagram.com/timacedonia

