

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ-СКОПЈЕ

**ПОСТИГНУВАЊЕ НА СУШТИНСКА РАМНОПРАВНОСТ ПОМЕЃУ МАЖИТЕ И
ЖЕНИТЕ ВИДЕНА ПРЕКУ СТАТУСОТ НА ЖЕНАТА НА РАБОТНОТО МЕСТО**

Магистерски труд

Кандидат

Кристина Колозова-Антовиќ

Ментор

Доц. д-р Артан Садик

Скопје, 2016

Institute for Social Sciences and Humanities-Skopje

**Achieving Substantial Equality of Women and Men Seen through the Status of
Women at Work**

Master's Thesis

Candidate

Kristina Kolozova-Antovic

Supervisor

Doc. Dr. Artan Sadiku

Skopje, 2016

Содржина

Апстракт.....	4
Вовед.....	8
1. Структурни пречки за воведување родова еднаквост.....	12
1.1 Статусот на жената во политиките за надминување на сиромаштијата.....	13
1.2 Влијанието на законските реформи на глобално ниво.....	16
1.3 Право на вработување-светски трендови.....	19
1.3.1 Учество на пазарот на труд и стапката на вработеност како индикатори за подобрување на економскиот статус на жената.....	20
1.4 Улогата на неплатениот труд во економската активност на жените.....	22
1.5 Родов јаз во примањата.....	25
2. Пристапи и методи за постигнување на суштинска рамноправност на жените и мажите.....	30
2.1 Родов мејнстриминг, еднакви можности, афирмативни акции.....	31
2.2 Влијанието на социјалните политики врз еднаквоста помеѓу родовите.....	34
3. Практична примена на политиките на еднакви можности.....	38
3.1 Социјални трансфери.....	39
3.1.1 Социјални трансфери за семејства со деца.....	39
3.1.2 Социјални трансфери за стари лица.....	42
3.1.3 Социјални сервиси во поддршка на зголемување на рамноправноста на жените.....	46
3.1.4 Здравствени услуги.....	46
3.1.5 Социјални сервиси за грижа на деца, стари и болни лица.....	49
3.1.6 Политики на еднакви можности во микросредината на работното место..	51
4. Предизвици за постигнување родова рамноправност во Република Македонија.....	54
4.1 Структура за набљудување на спроведувањето на родово одговорно буџетирање во Република Македонија.....	56
Заклучок.....	62
Користена литература.....	72

Апстракт

Од одржувањето на Четвртата светска конференција за жените во Пекинг во 1995 година постигнати се значајни промени во насока на постигнување на рамноправност на жените. Повеќе девојчиња и жени се здобиваат со образование, поголем број жени се дел од работната сила и од пазарот на труд и сè поголем број жени се дел од политиката - се избрани политичари или лидери на држави. Исто така родово базираното насилство кое во релативно блиското минато се третираше како приватна, семејна работа сега стана дел од јавните дебати и законските реформи.

Сепак и покрај тоа што овие промени се забележливи и значајни, тие не резултираат секогаш со вистински промени во животот на жените. Недостасуваат резултати адекватни на спроведените реформи. И понатаму жените имаат помало учество во пазарот на труд од мажите: додека три четвртини од мажите на возраст над 15 години се активни на пазарот на труд, само половина од женската популација е активна на тоа поле. Насекаде во светот жените и понатаму се платени помалку од мажите за вршење на работни задачи со еднаква тежина и квалитет. Во светски рамки жените заработуваат во просек 24 проценти помалку од мажите. Помала заработка значи и помали пензии и така оваа неправда која ги оневозможува жените да имаат независен и автономен живот ги следи во текот на целиот животен век. Неправедниот третман кој жените го имаат во светот на платената работа не е резултат само на директна дискриминација која е лесно воочлива и подложна на критика. Тој третман е резултат на повеќеслојна индиректна дискриминација на која жените се изложени од раѓање и во рамки на семејството и во јавната сфера. Тие вложуваат многу повеќе неплатен труд во грижа за децата, болните, старите членови на семејството и со тоа нивното време за личен развој и платен труд се ограничува. И сето тоа се очекува од нив, тие ја исполнуват општествено зададената и наметната улога.

Оваа нерамноправност не е неизбежна. Одговор на ваквата состојба треба да се бара во ревизија на родовиот мејнстриминг и неговата примена во јавните политики кои ќе ги обединат економските и социјалните политики. Креаторите на јавните политики глобално, никогаш не ги гледаат сиромашните и маргинализирани жени како носители на развој и позитивни општествени и социјални промени. Дихотомијата која постои помеѓу „социјалното„ и „економското„ оди во прилог на создавање политики кои го промовираат општествениот развој без допир со „специјалните„ политики за еднаквост и рамноправност на жените. Треба да се поправат грешките во креирањето на политиките и практиките кои довеле до очигледен недостаток на социо-економски напредок на жените. За тоа е потребно колективно дејствување на три полиња паралелно: во теоријата, женските движења и политиката. Така може да се надминат социо-економските пречки за напредокот на жените, да се третираат стереотипите, стигматизацијата и родово базираното насилство и да се зајакне улогата и гласот на жената во политиката.

Abstract

Since the Fourth World Conference on Women in Beijing in 1995 there have been significant and positive changes in achieving equality of women. More girls and women have access to education; more women acquire paid jobs and are active in the labor market; more women become elected politicians and state leaders. Also gender based violence, which in the recent past was regarded as a private and family matter has now become a topic of public debate and a reason for legal reform.

Despite all these noticeable and important changes positive outcomes are still lacking for women. Tangible results from the legal reforms are still missing. Women continue to be much less present in the active labor market than men. While three quarters of working age men are active in the labor market, only half of the world's women are. Worldwide women continue to be paid less for the same tasks and quality of work than men. Globally women on the average earn 24 per cent less than men. This inequality brings life-long consequences: this means smaller pension income, or no pension at all for women. The inequalities that women face in the workplace are not only the result of direct discrimination which can be easily detected and challenged, but also of indirect discrimination. Women have been the object of multilayered indirect discrimination since their birth, starting from their families and continuing into their public and professional lives. Women do more unpaid hours in domestic work and care for children, old and sick family members, limiting their own personal time for development and paid careers. Even more so this is expected from women, it's the norm, and they try to fulfil their imposed role.

This inequality can be avoided, escaped. The answer to this situation can be found in revisiting gender mainstreaming its implementation through the economic and social policymaking. The policymakers globally have never seen marginalized and poor women as active bearers of positive social change. The dichotomy between social and economic policy making has created an environment conducive to creation of public policies that are completely detached from the so called "special" or women's rights policies. The mistakes in policymaking that have brought on the lack of essential progress in equality for women should be corrected. This requires collective action in these three fields in parallel: theory; women's movements; and politics/

policymaking. This will result in redressing socio-economic grievances of women, in addressing gender stereotypes, stigma and gender based violence and ultimately strengthening women's role and voice in politics/ policymaking.

Вовед

Законите кои ги уредуваат правата на жените и мажите во однос на нивната еднаквост претставуваат основа за постигнување на рамноправност меѓу родовите. Постојат и меѓународни стандарди за човекови права¹ кои придонесуваат за подобро разбирање на суштината на еднавоста меѓу родовите во пракса, а не само на хартија. Во меѓународниот систем на заштита на човековите права се очекува од државите потписнички на Универзалната декларација за човекови права да ги обезбедат истите за своите граѓани.

Општествената одговорност за постигнување на суштинска рамноправност помеѓу мажите и жените и покрај тоа што пред сè е во доменот на државните институции, сепак во соремениот меѓународен контекст државите се повеќе креираат партнерства со приватниот сектор и со тоа дел од своите обврски им ги префрлаат нив. Поради тоа остварувањето на правата на жената, како социјални така и економски, во голема мерка зависат и од приватниот сектор. На тој начин спроведувањето на законските обврски кои ги обезбедуваат правата на жената и еднаквоста на родовите се во корелација со стандардите и праксата на меѓународната заедница, на индивидуалните држави и приватниот сектор. Со тоа набљудувањето на нивното спроведување станува комплексен процес, а и отчетноста за истото треба да сè бара на повеќе нивоа и кај повеќе институции.

Еднаквоста меѓу родовите не треба да се анализира само од перспектива на постоење на регулатива за еднакви можности туку и од аспект на постигнатите резултати. Имено и покрај постоењето на закони и политики кои даваат исти можности, на пример за вработување, сепак поголем број мажи отколку жени го остваруваат тоа право. Глобално, три четвртини од мажите кои можат да работат (возраст над 15 години) се дел од работната сила, додека само половина од жените на таа возраст се активни на пазарот на работната сила. Очигледно постојат пречки кои треба да се осознаат, анализираат и адресираат. Тоа може да се направи доколку едновременно се работи на решавање на проблемите на три полиња: социо-економските пречки за напредокот на жените; намалување на стигмата, стереотипите и родово

базираното насилство; и зајакнување на учеството на жените во политичкиот живот како и влијанието кое тие го имаат врз политиките. Постојаното и активно промовирање на овие прашања во јавната сфера ќе ја зголеми потребата од отчетност на институциите, како јавните така и приватните, во врска со рамоноправноста меѓу родовоите.

Четвртата светска конференција на жените во Пекинг во 1995 година постави долгорочни цели со чие постигнување требаше да се постигне голем напредок во однос на правата на жените. Според извештајот на Обединетите нации за напредокот на жените во светот 2015/2016 постигнат е напредок во повеќе области: во законските регулативи кои ги третираат правата на жените, во учеството на жените во политичките процеси, зголемена е свеста и информираноста за насилството врз жените, како и нивно зголемено учество во платената работна сила.

Сепак во овој временски период кога се постигнати овие резултати, прогресот на практичното уживање на овие социјални и економски права за жените е спор и нееднаков во различни земји и различни општествени средини. Имено, напредокот во однос на еднаквоста и правата на жените не може да се анализира во изолација од општите економски и социјални неправди. Во денешно време повеќе од една милијарда луѓе живеат во екстремна сиромаштија а економската и социјална нееднаквост се во пораст. Оваа нееднаквост уште повеќе се зголеми со мерките на штедење превземени во повеќе земји во светот како резултат на економската криза во 2008. Овие мерки предизвикаа штедење и на буџетските средства за социјални прашања со што товарот на грижата за домаќинствата воопшто (вклучително и грижата за децата, постарите и болни лица) уште повеќе падна на рамењата на жените и девојчињата. Ова уште повеќе придонесе за нивно намалено учество во пазарот на платен работен труд. На ова директно влијаат и политиките на државниот и приватниот сектор за создавање и одржување на социјални сервиси, како субвенционирана грижа за децата и за болните, кои им овозможуваат на жените да бидат дел од платената работна сила.

Како се креираат политиките за еднакви можности на работното место, кои се причинско-последичните релации и причинителите на директна или индиректна дискриминација на жените, кој учествува во тие процеси, чии потреби се земаат предвид и какво е нивното спроведување, се предмет на анализата на овој труд.

Користејќи компаративна анализа ќе истражime кои се постоечките меѓународни законски решенија како и практики во оваа област и какви ефекти имале тие врз статусот на жената во работна средина и на пазарот на труд. Исто така ќе се обидеме да истражime зошто бројните законски регулативи не ги даваат посакуваните резултати во однос на постигнување на суштинска еднаквост на жените на работното место. На крај ќе се обидеме да дадеме одговор во која насока е потребно да се движат истражувањата и политиките за на оваа тема за да се постигне посакуваната суштинска еднаквост на жените.

Истражувачки прашања на кои се обидува трудот да даде одговор

- Еднаквост пред законот: какво е директното или индиректното влијание на меѓународните законски решенија врз правата на жените;
- Кои се предизвиците на јавните политики во врска со подобрување на статусот на жената на работното место;
- Каков е статусот на жената во пазарот на труд во меѓународни рамки;
- Податоците укажуваат на недостаток на резултати од постоечките законски решенија и практики кои би требало да влијаат врз статусот на жената на работното место и воопшто на пазарот на труд. Зошто постои дискрепанца помеѓу прогресот во законските решенија и недостатокот на ефекти?
- Каково е влијанието на неплатениот труд врз способноста за заработување на жената;
- Родовиот јаз во примањата и причините за негово постоење;
- Влијанието на постоењето на социјалните сервиси врз способноста за заработување на жената;
- Регионализација и глобализација на родовите политики;

- Проширување на предметот на истражување на родовите политики од очигледните „женски„ теми како социјални услуги кон политики и законски решенија кои индиректно влијаат на резултатите;
- Кои се можните идни насоки за родовите истражувања во однос на подобрување на социјалниот и економскиот статус на жената;
- Можно ли е да се постигне суштинска рамноправност на мажите и жените, особено на работното место, без глобален активизам и третирање на причинителите на индиректна дискриминација на жената.

1. Структурни пречки за постигнување на родова еднаквост

1.1 Третманот на жената во политиките за надминување на сиромаштијата

Во 2008 година скоро 1,8 милијарди жени биле или вработени или активно барале вработување на пазарот на труд.² Голем број од тие жени биле изложени на сегрегација при вработувањето, не ретко заглавени во мозаикот на ниско платени работни позиции со малку можност за напредување на скалата на кариерата. Затоа сиромаштијата е нагласено женска појава. Според постоечките статистики жените го сочинуваат најголемиот процент од сиромашните во светот.³

Политиките за родова еднаквост често се сведуваат на внесување на зборот „жени„ во документите и на собирање на сегрегирани податоци за учеството на жените во одредени активности. И покрај тоа што ова се важни елементи во креирањето на политиките тоа не е доволно. За да се разберат основите на нерамноправноста помеѓу мажите и жените во сите сфери, па и во сферата на работните односи, неопходно е да се сфати природата на нееднаквоста. Тоа бара запознавање со структурната нерамноправност како што е репродуктивната улога на жената, товарот на хроничниот недостаток на време, недоволниот пристап до можностите за вработување и другите форми на директна и индиректна дискриминација. Најважното прашање во овој контекст, кое влијае на сите други форми на дискриминација, е релацијата помеѓу платениот и неплатениот труд. Политиките, односно законските решенија кои не го земаат предвид овој проблем создаваат уште поголем работен товар за жените и се контрапродуктивни. Жените обидувајќи се да ја зајакнат својата економска позиција и со тоа својата автономност се под ризик да немаат слободно време за сопствен духовен и интелектуален развој.

Разбирањето на овие структурни пречки може да помогне во анализите за тоа кое законско решение или политика ќе влијае на мажите а како на жените. За тоа да се постигне потребни се информации, податоци кои ќе овозможат креирање на квалитетни родово-сензитивни политики чии приоритети ќе помогнат во создавање на општество кое ги отстранува пречките за родова еднаквост. Но ваквите податоци се тешко пристапни за оние кои ги креираат

политиките. Имено ретко се собираат и наоѓаат податоци кои ја вреднуваат, ја квантификуваат неплатената работа која жената ја вложува во грижата за семејството. Исто така жените често во светот на платениот труд се наоѓаат на најдолните скали на примањата кои често му припаѓаат на неформалниот сектор и со тоа не влегуваат во официјалните податоци од економската сфера кои им се на располагање на истражувачите и законодавците. Препознавањето и вреднувањето на овие форми на труд е многу важно за информирано креирање кои нема да ги продлабочат структурните нееднаквости помеѓу жените и мажите.

Политиките се развиваат во рамки кои ги ограничуваат стратегиите за постигнување на родова еднаквост. Класичните економски модели се засноваат на претпоставката дека луѓето секогаш функционираат на начин кој е рационален, насочен кон својот личен интерес и работи според принципите на пазарот на труд. Таквиот пристап не ги зема предвид големите разлики кои потекнуваат од разликите во пол, од стереотипизирање врз основа на родова припадност, социјална класа и нерамноправноста во односите на моќ помеѓу мажите и жените во рамки на домот и на пазарот на труд. Политиките кои се засноваат на такви модели можат да имаат лошо влијание врз родовите разлики. Дури и политиките наменети за развој на општеството (pro growth) треба да се засноваат на темелна анализа при диференцијација на сиромашните земајќи ги предвид родовите релации. Иако сиромаштијата е повеќедимензионална при создавањето политики за надминување на истата, најчесто се мери доходот по домаќинство без сегрегација на податоците внатре во домаќинството. На тој начин не може да се процени дискриминацијата на жената во домот ниту пак нејзиниот придонес во развојот на економијата. Значи при креирањето на стратегии за надминување на сиромаштијата потребно е да се усвои нов концепт за сиромаштија кој ќе ги опфати и горенаведените димензии.⁴

Овие недостатоци при создавањето на теоретска основа на политиките често се огледуваат во институционалните поделби помеѓу економските и социјалните политики. Од друга страна пак ова се одразува во скриената, не секогаш и толку скриена, нерамноправност во тоа како се третираат

министерствата во една држава. Не ретко Министерството за труд и социјална политика располага со помалку персонал, експертиза и средства од Министерството за економија на пример. Тоа е уште повидливо кај министерствата, односно владините институции или агенции во чии ингеренции е рамноправноста помеѓу родовите. Уште полошо влијание врз политиките и законите на една држава има тоа што во тн. популарни министерства како Министерство за економија, финансии или транспорт, најчесто не постои никаква родова експертиза и стратегиите кои излегуваат од тие институции се ретко родово сензитивни.

Во суштината на поделбата помеѓу економската и социјалната сфера лежи погрешната претпоставка дека политиките и стратегиите кои се наменети за економски развој на земјата на некој начин при својата имплементација ќе се „процедат,, и конечно ќе стигнат и до најсиромашните во кои често се вбројуваат жените. Стратегиите кои во себе содржат експлицитна намера да ја подобрат рамноправноста помеѓу жените и мажите се поефективни во создавањето можности за развој воопшто. Таквите стратегии им овозможуваат на креаторите на политики наместо да се пазарат помеѓи главните цели и нус појавите на една политика (унапредување на рамноправноста на жените на пример е често една таква нус појава) да ги зајакнат синергиите кои постојат помеѓу еднаквоста и рамноправноста. Имено кога се работи на подобрување на можностите за вработување на ранливите категории или за нивно поголемо присуство на пазарот на труд, мерките за еднаквост треба да се неразделен елемент на тие политики.

Унапредувањето на правата на жените преку закони, политики и стратегии кои се однесуваат на намалување на сиромаштијата не само што не ја дефокусираат истата политика, туку напротив, придонесуваат за нејзина поголема ефикасност и ефективност. Зголемувањето на економските можности на жените влијае позитивно на вкупниот развој на едно општество во насока на зајакнување на продуктивноста, зголемување на бројот на учесници во пазарот на труд, алокација на човечки капитал. Затоа е важно да се креираат политики за еднаквост на работното место кои ќе влијаат на намалување на неплатениот труд кој жените го вложуваат во домот. Ангажманот на жените при грижата за

децата, старите и болни лица во семејството ги оневозможува во нивниот процес на образование и во активното барање на платена работа. Промената на поделбата на труд во домот во насока на порамноправна распределба како и вложувањето во технологии кои го намалуваат времето инвестирано во домашна работа има битно позитивно влијание врз продуктивноста. На тој начин се зголемува учинот на жените во платениот труд. Понатаму овој неплатен труд на жените е невидлив во официјалните економски анализи и затоа неговата вредност е потценета. Постојат проценки дека неплатениот труд сочинува околу една третина од светското економско производство. Во сите земји во светот жените работат неплатено, грижејќи се за семејството повеќе од мажите. Во земјите во развој, ако неплатениот труд околу семејството се додаде на земјоделската работа која во домот ја вршат исто така без финансиска надокнада, жените работат во часови околу 30 проценти повеќе од мажите.⁵ Голем број од меѓународните конвенции и договори како Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жените (CEDAW) или Пекингшката платформа за акција⁶ бараат во економските анализи да се вклучи и неплатениот труд на жените, односно да му се даде економска вредност но, тоа сеуште не е случај. Самото постоење на позитивни политики и законски рамки кои се родово сензитивни не е гаранција за суштинска промена во нееднаквоста помеѓу жените и мажите.

1.2 Влијанието на законските реформи на глобално ниво

Законските промени кои ги третираат родовите прашања се од суштинско значење за еднаквоста меѓу родовите. Движењата за права на жените насекаде во светот, ваквите законски промени ги сметаат за клучни за унапредување на статусот на жената. Денес жените во речиси сите земји во светот имаат право да гласаат а од 2014 година, 143 земји гарантираат еднаквост помеѓу мажите и жените во своите устав⁷ а 125 земји имаат усвоени легислатива против сексуално злоставување на работното место⁸. Впрочем речиси е невозможно земјите да постигнаат некој позначаен напредокот во областа на правата на жените без соодветни законски промени.

Еден од најважните закони за напредокот на жените е тој за семејно право. Имено овој закон ја регулира постоечката родово базирана хиерархија во сферата на приватниот живот (или го дефинира отсуството на таква хиерархија), односите на сопругниците како и нивните права и обврски. Овие закони исто така ги оформуваат односите на моќ меѓу сопругниците, односно мажите и жените како и тие помеѓу родителите и децата. Старателството врз децата, пристапот до финансиски ресурси и правото на сопственост до некаде исто така се третираат со оваа регулатива⁹. Според тоа колку важен сегмент од приватниот живот на жената и мажот е опфатен со ваквите закони, напредокот во оваа легислатива има огромно значење за жените глобално.

Истражувањето за промените настанати во областа на семејното право направено од страна на Хтун и Велдон покажува различни резултати во 71 земја покривајќи период од 30 години почнувајќи од 1975 година Додека во некои земји до 2005 година жените и мажите се здобиваат со еднакви права во семејниот живот, во голем број од анализираните земји (38) до 2005 нема значителен прогрес на тој план. На пример во Алжир, Бангладеш, Египет, Исламската Република Иран продолжиле да ги дискриминираат во своите закони жените давајќи им право на мажите да имаа поголемо право на сопственост (имот) и ограничувајќи и го правот на развод на жената. Причините за различните резултати во поглед на унапредување на правата на жените во семејните односи во различни земји се во корелација со постоење на сериозни феминистички движења кои се залагале за законски измени.

Во сите земји во кои имало позитивни промени (33 од 71 кои биле предмет на истражувањето) постоела силна активност на феминистички граѓански организации, политички фигури како и истражувачи од областа на родовите прашања. Но овие активисти и теоритичари не работеле на законските промени во вакуум и имале соговорници и партнери во тие процеси во рамките на државните институции. Секако постојат фактори кои го одредуваат на расположението на државата кон законски измени за обезбедување на поголеми права на жените во рамки на семејството. Еден таков фактор е статусот на религијата во државата. Државата може да е секуларна според уставот меѓутоа постои големо влијание на религијата врз политиките тогаш

вообичаено и законите се подискриминирачки кон жените во семејните односи. Таму каде постои јасна поделба меѓу државата и религијата најчесто постои и поголема рамноправност во семејството помеѓу мажот и жената.

Исто така и историјата на државата има силно влијание врз еднаквоста во брачната заедница. Во контексти кои имале социјалистичко државно уредување и денес законите обезбедуваат еднаквост на брачните партнери. Но дури и таму каде постои некаков успех во оваа сфера често е тешко да се одржат прогресивните трендови и промени кои носат поголема рамноправност помеѓу родовите пред законот. Во денешниот политички контекст постојат нови конзервативни движења кои промовираат имиџ на жените како домаќинки и пред сè мајки-родилки. При тоа овие движења кои сè почесто се прелеваат во постоечки политички партии ја злоупотребуваат религијата и традицијата за да направат измени во законите кои ќе ги зајакнат стереотипите за родовите улоги односно очекувања од жените и мажите.

Историски гледано постои голем напредок во законските решенија за еднаквост на работното место, за породилно отсуство како и за грижа за децата според истражувањето на Хтун и Велдон¹⁰. Според тие податоци од 1975 година до 2005 година намален е бројот на земји кои овозможувале законски да се одреди до кои работни места и професии на жените им е дозволен пристап. Во 1975 година 32 од 70 земји кои биле предмет на истражување имале закони кои им оневозможувале на жените да работат во ноќна смена, а 28 земји имале закони кои наметнувале ограничувања во однос на професиите кои им биле достапни на жените. Во 2005 година овие бројки се намалиле на 21, односно 23, што и не е така драматична промена. Бројката на земји кои овозможуваат платено породилно отсуство за вработените жени се зголемила драматично во текот на триесет години, односно во 2005 изнесувала 81 процент од 70-те земји кои биле анализирани.

Сепак дури и во земјите каде се забележани овие позитивни промени во законите постои нееднаквост во однос на влијанието кое мажите и жените го имаат во политиките, а родовите стереотипи остануваат длабоко всадени во приватната сфера. Овие родово-стереотипни улоги кои им се наметнуваат на

жените од приватната сфера неретко преминуваат во јавната сфера, пред сè во работната. За да се запре овој процес на уназадување на законските решенија за правата на жените на работните места неопходно е во јавната сфера да се поведе активна дебата за тоа дали културата и религијата смеат да бидат третирано како валидна основа за ускратување на правата на жената.

1.3 Право на вработување-светски трендови

Правото на вработување кое овозможува пристоен и достоинствен живот е едно од фундаменталните човекови права. Универзалната декларација за човекови права вели дека „секој има право на работа, на слободен избор на вработување, на праведни и добри услови за работа и на заштита од невработеност.“¹¹

Во Меѓународниот договор за економски, социјални и културни права стои „дефинирањето на работата како пристојна подразбира таа да ги почитува основните човекови права на работникот,“ земајќи го предвид и почитувањето на физичкиот и ментален интегритет на работникот.

Според Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација против жената, правото на работа подразбира еднакви можности како и елиминација на дискриминацијата врз основа на брак или мајчинство.

Според членот 6 на Генералното Собрание на Обединетите Нации од 1966 година треба да постојат еднакви можности и не дискриминација, вклучително и при вработување, унапредување и обучување. Членовите 9 и 10 пак велат дека работниците имаат право на социјално осигурување, меѓу другото и платено отсуство и исти бенефиции за жените пред и по породувањето.

Генерално, во светот има голем напредок во зголемување на еднаквоста пред законот кога станува збор за правото на вработување. Исто така рамноправноста на работното место се третира сè посериозно и се усвојуваат законски решенија во таа насока. Во 2014 година 59 земји усвоиле закони го

стипулираат еднакви примања за исти работни обврски за мажите и за жените¹² додека 125 земји имаат закони кои забрануваат сексуално вознемирување на работното место¹³.

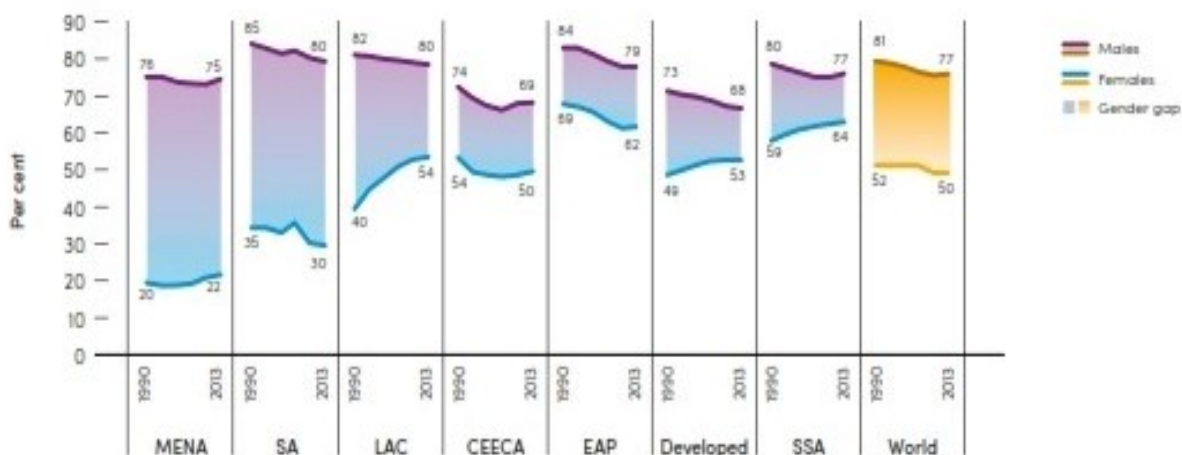
1.3.1 Учество на пазарот на труд и стапката на вработеност како индикатори за подобрување на економскиот статус на жената

Постојат уште многу правни празнини во врска со подобрувањето на статусот на жената на работното место како и нејзиното право на слободен избор при вработување. На пример во 77 земји сеуште им забрануваат на жените пристап до одредени работни места, односно професии (како на пример работење во ноќна смена или во градежништво)¹⁴ и со тоа им го ограничуваат пристапот до пазарот на труд. Пазарот на труд ги опфаќа лицата кои се вработени како и оние кои не се, меѓутоа активно бараат работа на возраст од над 15 години. Во светски рамки учеството на жените на пазарот на труд се нема зголемено повеќе од 25 години. Додека две третини од мажите се активни на пазарот на труд, само половина од женската популација е активна. И покрај позитивните законски промени во голем број земји, и олеснетиот пристап до образование сеуште постои разлика во примањата помеѓу мажите и жените, односно во просек жените во светот земаат 24 проценти помала плата од мажите¹⁵.

Секако стапката на невработеност е исто така важен индикатор за успехот на правните реформи во подобрувањето на статусот на жената на работното место. Стапката на невработеност се дефинира како процент на невработени лица од вкупниот број лица кои влегуваат во тн. „работна сила,, (сите над 15 години кои активно, преку државните системи, бараат работа).

Labour force participation rate by sex and region, 1990–2013

→ Globally, women's labour force participation rates have stagnated, albeit with significant regional variation



Слика 1, претставена во UN Women, *Progress of the World's Women 2015-2016*

Ниеден од овие индикатори не го зема предвид неплатениот труд и домашната нега кои речиси секогаш ги вршат жените. Недостатоците на овие индикатори биле причина за нивна ревизија на Меѓународната конференција на статистичари на трудот одржана во 2013 год¹⁶. Ревизијата вклучува редефинирање на терминот „работа,, и на тоа што значи „вработување,, . „Вработување,, сега вклучува главно (но не и само) дејности кои се платени, но ги исклучува лицата кои даваат услуги и произведуваат добра само за своја лична употреба. Така неплатената домашна работа и грижата за трети лица не се третираат како вработување, но претставуваат „работа,,. На овој начин ќе може да се соберат поверодостојни податоци за стапките на вработеност и невработеност на жените како и времето кое тие го вложуваат во неплатена работа-одржување на домот и грижа за трети лица.

Во едно истражување¹⁷ направена е анализа на родовиот јаз кога станува збор за заработен доход во текот на животниот век користејќи актуарни методи¹⁸. Ова истражување ги опфаќа Франција, Германија, Шведска и Турција кои очигледно имаат различни правни решенија за социјална заштита во рамки на системот. Франција и Германија имаат конзервативни системи за социјална заштита, Шведска има егалитаристички систем во однос на родовите додека Турција има неконзистентни и спорадични политики на темата социјална заштита. Разликите во примањата во текот на животот се големи помеѓу машкиот и женскиот род. Во Франција и Шведска жените заработуваат 31

процент помалку од мажите. Во Германија жените заработуваат 49 проценти помалку додека во Турција жените успеваат да заработат во текот на целиот живот само 25 проценти од заработката на мажот. Една од причините за оваа разлика на штета на жените е времето кое тие, за разлика од мажите го вложуваат во неплатен домашен труд, таканаречен неплатен труд. Иако ова се резултати од само четири земји, сепак може да се заклучи дека тие се индикативни за светскиот тренд кога станува збор за разликите во заработката помеѓу мажите и жените.

Што претставува неплатен труд

Неплатениот труд опфаќа три категории:

- Неплатен труд во рамки на семеен бизнис во кој жената придонесува без финансиска компензација.
- Неплатен труд за производство на продукти за консумација во рамки на семејството (собирање дрва за огрев, одгледување на зеленчук кој е за домашна употреба-не за пазар).
- Неплатен труд што се однесува на давање услуги на семејството (готвење, чистење, перење, грижа односно нега за членовите на семејството итн.)

1.4 Улогата на неплатениот труд во економската активност на жените

Неплатениот труд е еден од темелите на вкупниот економски напредок. Преку грижата за децата и за домот се овозможуваат услови за развој на здрави луѓе кои ќе придонесуваат кон развојот на општеството. Неплатениот труд на тој начин исто така и создава нова работна сила. И покрај големото значење на овој вид труд тој сепак останува недоволно истражен и ретко е предмет на анализа на економските истражувања.

Товарот на неплатена работа во речиси сите средини го носат жените и девојчињата. Во светски рамки жените работат неплатено во домовите речиси 2.5 пати повеќе од мажите. Секако и овој сооднос варира во зависност од тоа дали во државата или во средината во која живеат постојат развиени социјални

сервиси кои овозможуваат лесен пристап до вода, електрична енергија, сервис за грижа на децата (како градинка на пример) или здравствени услуги. Исто така, овој сооднос се менува ако се земат предвид во анализата и семејните доходи, местото на живеење, како и тоа дали семејството има мали деца¹⁹.

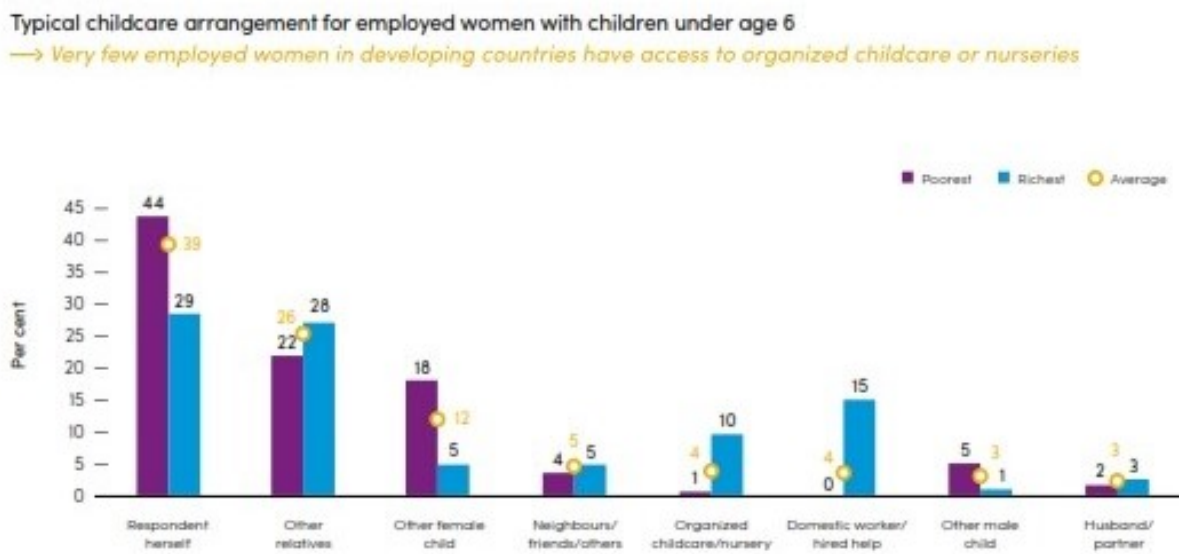
Екомонските и социјалните услови воопшто имаат големо влијание врз уделот кој го имаат жените во неплатениот труд. На пример доколку има потреба од грижа за болен член на семејството, исклучително е важно дали во државата има добри здравствени услуги со што ќе се овозможи таа грижа да не биде пред сè во рацете на жената. Исто така како последица на мерките за штедење на јавните финансии кои следуваа во повеќе земји по финансиската криза, голем број социјални сервиси беа или прекинати или со намален интензитет и со тоа товарот на неплатената грижа за домот и семејството уште повеќе падна на плеките на жените.

Оваа неплатена работа на жените ги намалува нивните можности за учество во пазарот на труд. Во Европската Унија 25 проценти од жените велат дека нивниот ангажман во грижата за домот и за семејството ги оневозможува да бараат активно работа. За споредба само 3 проценти од мажите го навеле нивниот неплатен труд во рамки на семејството како основна причина за отсуство од пазарот на труд.²⁰

Според податоците од Еуростат 2015²¹ кои UN Women ги анализираа, може да се забележи дека постои голема разлика во стапката на вработеност помеѓу Скандинавските земји во кои постојат поволни политики за платено родителско отсуство како и квалитетни државни сервиси за згрижување на децата во текот на работниот ден. На пример во Скандинавските земји 80 проценти од вработените мајки кои имаат едно дете се вработени, 84 од мајките кои имаат 2 деца и 74 од тие кои имаат 3 деца. За разлика од нив во Јужните Европски Земји само 64 проценти од мајките со 1 дете работат, понатаму 63 проценти од мајките со две и 50 проценти од жените кои имаат 3 деца работа. Разликите во проценти се огромни како помеѓу регионите така и помеѓу жените кои имаат едно, две или три деца. Исто така, многу е поголемо учеството на жените кои немаат деца во пазарот на труд и активната работна сила отколку учеството на

жените со деца. Улогата на државните политики и практики за тоа како да им се помогне на родителите да останат активни на пазарот на труд има големо, ако не и најголемо влијание врз овие резултати.

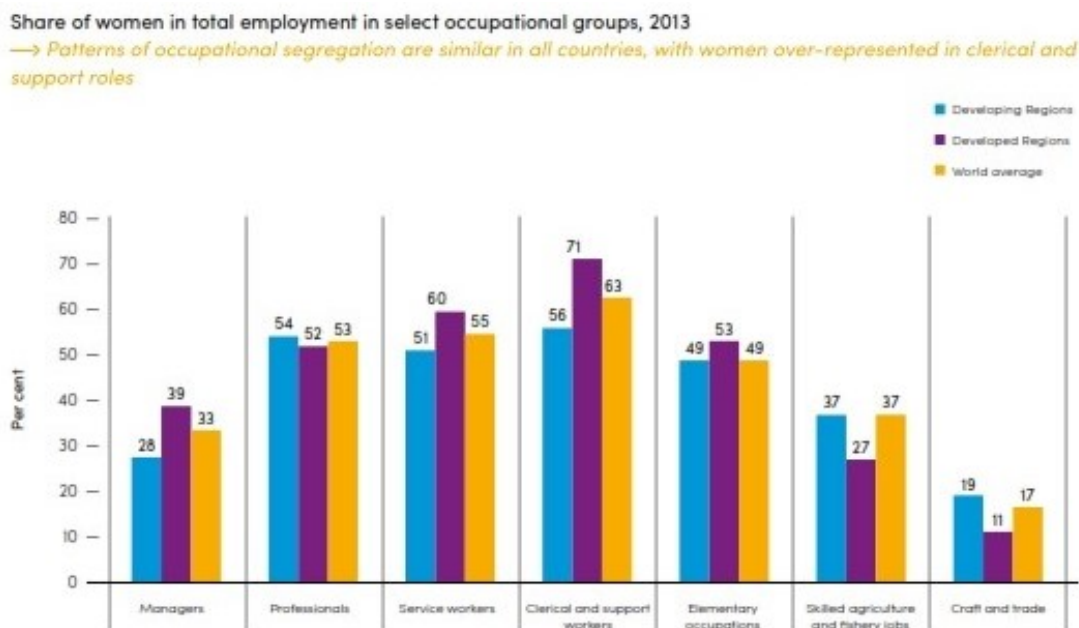
Во истражувањето кое опфати 31 земја во развој направено од UN Women во периодот од 1995 до 2002 може да се види дека 39 проценти од вработените мајки со деца помлади од 6 години сами се грижат за децата во текот на работниот ден. Само 4 проценти од испитаниците одговориле дека користат јавни сервиси за грижа на децата во текот на работниот ден а од најсиромашните само 1 процент користеле такви услуги. Тоа што мајките во голем број се приморани сами да се грижат за своите деца во текот работното време, има влијание врз тоа каква работа тие жени можат да прифат, односно работа која се одвива најчесто во рамки на домот како шиене, готвење по нарачка. Тоа вообичаено се професии кои носат многу ниски примања. Исто така, тоа што мајките се грижат за децата додека работат се претпоставува дека влијае врз квалитетот на грижата.



Слика 2, претставена во UN Women, *Progress of the World's Women 2015-2016*

1.5 Родов јаз во примањата

Во периодот од 2000 до 2010 година е забележан тренд на опаѓање на родовиот јаз помеѓу мажите и жените во примањата. Во 45 од 50 земји кои биле предмет на анализа²² во тој временски период е забележано намалување на родовиот јаз. Ова намалување не само што очигледно не важи за сите овие земји туку и е со многу спор прогрес.



Слика 3, претставена во UN Women, *Progress of the World's Women 2015-2016*

Секако постојат неколку причини за намалување на родовиот јаз во тие земји. Имено тоа може да е резултат на вкупниот раст на платите и при тоа жените се приближуваат во своите примања до мажите. Може да се работи и за тоа дека сите примања се намалиле во одредена земја и така се намалил родовиот јаз. Од 45 земји во кои родовиот јаз се намалил помеѓу 2000 и 2010 година во 32 тоа се случило како резултат на општо зголемување на платите со тенденција за поголемо зголемување кај жените отколку кај мажите. Допрва треба да се анализира дали ова бил тенденциозен процес, базиран на активни политики на државите или пак настанал под влијание на други социоекономски чинители. Во пет од овие земји родовиот јаз пак се намалил поради тоа што како резултат на финансиска криза сите примања биле намалени со тоа што кај мажите примањата биле намалени повеќе. Ова не треба да го третираме како развој во

добра насока, бидејќи намалувањето на платите кај целата популација неминовно го намалува и квалитетот на живеење. Само во 6 од овие 45 земји, родовиот јаз во примањата се намалил затоа што раснеле платите на жените додека тие на мажите стагнирале. Тие земји се: Јапонија, Мексико, Хондурас, Палестина и Австрија. Ова се должи на технолошкиот прогрес поради кој мануелната работа е сè помаку барана така што најпогодени од овие процеси се мажите со ниско ниво на образование.

Најголем родов јаз во примањата се забележува кај највисоко платените позиции и кај оние кои се наоѓаат на дното-најмалку платените жени работници.²³ Во истражување во 26 европски земји направено на темата родов јаз во примањата²⁴ се забележува разлика во платите кај највисоко платените позиции во 11 земји како и голем родов јаз во примањата во 12 земји. Исто така е забележано дека овој јаз колку и да е голем кај популацијата со ниско или без образование, тој е уште поголем кај популацијата со завршено средно или високо образование. Исто така во урбана средина, каде постојат повеќе можности да се најде повисоко платена работа има поголем родов јаз отколу во селските средини каде сите имаат претежно ниски примања. Од ова може да се заклучи дека жените во селска средина се воопшто најмалку платени работници.

Ако се осврнеме на родовиот јаз кај примањата преку призмата на вообичаената економска анализа може да заклучиме дека постојат главно две причини за постоењето на овој јаз: едната причина е тн. „чиста„ дискриминација. Кај „чистата„ дискриминација едноставно станува збор за работодавци кои решаваат дека жената ќе ја платат помалку без образложување. Друга често спомнувана причина е поделбата на професии претпочитани од жени (и секако професии претпочитани од мажи). Жените често прифаќаат помалку платена работа доколку таа им овозможува да минуваат повеќе време со децата и во домот. За разлика од нив, мажите помалку и придаваат важност на флексибилноста на работната позиција која би им овозможила, на пример, да се грижат за своите деца кога се болни. Меѓутоа сметаме дека би било погрешно да се заклучи дека она што ги наведува жените да бараат такви работни места е нешто што настанало само од себе,

„природно„ и во вакум. Треба да се земат предвид и сите облици на индиректна дискриминација кои ја довеле жената до родова сегрегација при изборот на работата, односно општествениот притисок кој ги креирал основите за социјалните очекувања од жената-нејзината улога на примарен родител на децата и примарен давател на тн. неплатени сервиси во рамките на семејството (чистење, готвење, перење итн.). Од едно истражување направено во САД²⁵ покажува дека во тие области каде оваа сегрегација при изборот на професијата се намалува, таму се намалува и родовиот јаз во примањата. Значи постои очигледна причинско-последична врска.

Мајчинството и имањето деца е уште една многу важна причина за родовиот јаз во примањата. Во Обединетото Кралство и во Соединатите Американски Држави речиси 50 проценти од родовиот јаз настануваат како резултат на имање деца и стапување во брак. Додека овој тренд е на штета на жените, на мажите им е од корист. На пример во Соединатите Американски Држави немажените жени заработуваат 96 центи од 1 долар во однос на она што го заработува мажот за разлика од мажените жени кои заработуваат само 76 центи на 1 долар кој го заработува мажот.²⁶

Се поставува прашањето што може да се направи за да се намалат разликите во висината на примањата помеѓу мажите и жените? И покрај тоа што нивото на формално образование кај жените постојано расне, сепак родовиот јаз се намалува минимално или воопшто не се намалува. Исто така и постоењето на законска рамка за еднаква плата не ги дава очекуваните резултати. Бидејќи една од важните причини за постоењето на родовиот јаз е грижата за децата и семејството, еден можен одговор е дека секоја држава која се соочува со ваква ситуација треба да работи на подбрување на социјалните услуги. Беше кажано дека и сегрегацијата при изборот на работата доведува до појава на родов јаз. Значи, треба да се промовираат и практикуваат политики кои ги охрабруваат жените да бараат професии кои се повисоко платени коишто би можеле да ги работат доколку постојат сервиси кои ќе се грижат за децата (градинки, дневен престој).

Исто така клучно е да се воспостави законска рамка која ќе ги приморува работодавците да им даваат еднаква плата на жените и мажите. Меѓутоа тука нештата малку се комплицираат. Имено, она на што треба да се инсистира е да се добива иста плата не само за извршување потполно исти работни задачи, туку и за работните места кои имаат иста вредност во смисол на тоа што го создаваат како производ. Да се пресмета што претставува еднаква вредност во рамки на различни работни задачи е многу комплексен процес. Уште повеќе што работата на жените општо земено е потценувана многу долг временски период и тоа во глобални рамки.

Она што изненадува е дека дури и во земји каде постојат такви закони продолжува да се забележува родов јаз во примањата. Тоа значи дека легислативата за еднаква плата помеѓу жените и мажите не е доволна за надминување на овој проблем. На решавањето на родовиот јаз во платите треба да му се пристапи од повеќе агли, третирајќи неколку причинители на ниски примања во комбинација со законите и практиките за еднаква плата помеѓу родовите. Важно е да се воспостави минимална плата на ниво на секоја држава затоа што жените се тие кои се најприсутни на дното на скалата на примањата. Логично е дека од таква политика најмногу корист ќе имаат најмалку платените-жените. Истражување направено во Индија вели дека доколку се примени политика на минимална плата родовиот јаз во примањата ќе се намали од 16 на 10 проценти кај редовно вработените и од 26 на 8 проценти кај хонорарно вработените.²⁷ Од 155 држави за кои има информации, само половина имаат закон за минимална плата кој се применува подеднакво во целата држава, додека кај останатите земји постојат закони и правилници за повеќе минимални плати во зависност од професијата²⁸.

За ова да се случи, неплатениот труд во рамки на семејството мора праведно да се подели помеѓу жената и мажот. А тоа повторно значи адресирање на причините за индиректна дискриминација кои често се занемарени во процесот на создавање политики за рамноправност и унапредување на статусот на жената. Подобрениот пристап до образование како и унапредената законска рамка го нема очекуваното влијание врз намалување на родовиот јаз во примањата. Освен поволни законски решенија очигледно се потребни и други

мерки за да се намали разликата во примањата која е во корист на мажите. Но тие треба да важат за сите инволвирани страни: државата, приватниот сектор и синдикатите и треба да се применуваат ригорозно. Значи освен законите, потребно е да се регулира минималната плата во една држава и тоа на ниво кое овозможува пристоен живот. За ова да биде спроведувано доследно, треба да се промовира или инсистира на транспарентност и отчетност особено во приватниот сектор каде жените се често предмет на противзаконска експлоатација во смисол на ниво на примањата.

Понатаму треба да се смени трендот на потценување на платената грижа и нега на децата, старите и болните лица. Ова мора да се применува и во јавниот а особено во приватниот сектор каде на пример дадилките се континуирано потценувани во однос на примањата и во однос на бенефициите (ретко имаат платен одмор или боледување, а платите се често далеку под просечните примања во една држава). Сето ова може да има ефект само доколку и понатаму се работи на разбивање на родовите стереотипи за тоа каква и која платена работа може и треба да ја работи жената. Платениот труд е основниот инструмент кој може да доведе до суштинска рамноправност помеѓу мажите и жените. Платената работа ќе го постигне тој ефект само кога ќе им овозможи на работничките да имаат квалитетен живот како резултат на доволно слободно време за да се одморат и да се занимаваат со интелектуално стимулирачки активности по работното време.

Не ретко изборот на помалку платени работни места од страна на жените бил третиран како „прашање на избор“, а не како резултат на збир социјални притисоци.²⁹ Огромниот товар на неплатениот труд ги оневозможува жените во потрагата по подобро платена работа затоа што таа често бара вложување во повеќе работни часови кои во комбинација со неплатената работа дома ја оптоваруваат жената. Повторно се враќаме на социјалните услуги како круцијални во процесот на унапредување на статусот на жената на работното место. Без квалитетни и пристојно платени социјални сервиси кои ќе ја субституираат грижата за семејството која вообичаено е во рацете на жената, не можеме да зборуваме за вистински, суштински права на жената.

2. Пристапи и методи за постигнување на суштинска рамноправност на жените и мажите

2.1 Родов мејнстриминг, еднакви можности, афирмативни акции

Државите кои ја потпишале Платформата за акција од Пекинг 1995 година се обврзале дека ќе применуваат родов мејнстриминг пристап при политиките за постигнување еднаквост помеѓу мажите и жените. Меѓу другото, Платформата вели: „...властите и другите чинители ќе применуваат активна и видлива политиката на мејнстриминг на родовата перспектива во сите политики и програми, така што пред да се донесат одлуки, ќе биде направена анализа на ефектите на тие политики врз мажите и жените,„³⁰

Родовиот мејнстриминг настанал како транснационален или глобален пристап кон подобрување на статусот на жената и промовирање на еднаквост, односно рамноправност помеѓу родовите. Тој претставува политичка стратегија чија цел е да создава позитивни промени надвор од тн. чисто женски политики. Родовиот мејнстриминг има за цел да ги скрши бариерите кои постојат помеѓу законите и политиките кои ги третираат само женските прашања од една страна и сите други прашања од друга страна. Идејата на оваа стратегија е да навлезеле трансферзално во сите закони, политики и практики и да овозможи нов пристап кон постигнувањето на суштинска рамноправност помеѓу родовите. Тој пристап значи напуштање на традицијата на создавање „специјални, решенија за тн. женски прашања и теми, туку воведување на родово-сензитивен пристап при управувањето со државите, општините, институциите. При родовиот мејнстриминг треба да се користат постоечките бирократски инструменти во институциите и со тоа да се отиде чекор подалеку од таканаречените родови режими во кои политиките се креираат според претпоставката дека мажот е оној кој заработува и го издржува, финансиски, семејството.

Родовиот мејнстриминг е иновативен пристап во институционалниот третман на родовите прашања. Иновативноста се состои во тоа што преку хоризонталниот пристап кон политиките се намалува опасноста правата на жените и родовата еднаквост да бидат маргинализирани, лимитирани на тн. женски политики (како родителско или породилно отсуство, репродуктивни права и слично). Потоа,

родовиот мејнстриминг отвора простор за иновативност при креирањето на законите и политиките така што инсистира на анализа на ефектите од секоја нова политика врз граѓаните, односно посебно врз мажите а посебно врз жените. И на крај, овој пристап ќе го лимитира влијанието на бирократскиот апарат врз дефинирањето на улогите на жените и мажите затоа што родовиот мејнстриминг носи трансферзална димензија при анализата на политиките која бара постојана евалуација на пристапот и неговите ефекти (или недостаток од ефекти).

Сепак колку повеќе се оддалечуваме од софистицираниот теоретски пристап, толку повеќе дефинирањето на родовиот мејнстриминг како процес или методологија се комплицира. Тој е прифатен од повеќе држави, секако од потписничките на Платформата за акција од Пекинг од 1995 година и следствено од многу државни институции, организации и движења. Но изгледа дека овие ентитети го толкуваат пристапот онака како им одговара, според нивните потреби. Со тоа ги применуваат и оние инструменти за мејнстриминг кои се најсоодветни со оглед на нивната интерпретација. Така родовиот мејнстриминг станува процес под влијание на контекст. Како што вели Алисон Вудворд³¹ на конференцијата на OECD (Организација за економска соработка и развој) во 2000 година претставникот на Дојче Банк, Хајнц Фишер, рекол дека приватниот сектор одамна вовел родов мејнстриминг алудирајќи на еднаквите можности за вработување на мажите и жените. Ова покажува дека родовиот мејнстриминг често се меша или се заменува со изрази кои се типични за други процеси или методи. Најчести замени настануваат при опишување на дејства или политики кои всушност претставуваат афирмативна акција или еднакви можности. Не е исто обезбедување на еднакви можности при вработување од една страна и креирање на трансферзални родово сензитивни политики за постигнување на суштински права за жените не само на работното место туку и во здравството, социјалните сервиси, минимални примања итн. од друга страна. Така во прирачникот за развојна помош на OECD се вели: „И покрај зголемената употреба на изразот мејнстриминг, сеуште постои конфузија околу значењето на зборот и организациите го употребуваат на различен начин. Некои организации имаат отпор кон неговата употреба затоа што сметаат дека

е збунувачки и имаат тешкотии при неговиот превод. Други институции пак сметаат дека корисно ги сумира нивните обиди„³²

Родовиот мејнстриминг во својата сеопфатност на политиките овозможува да се излезе од стегите на родовите, односно женските политики кои се обидуваат да го подобрат статусот на жената преку тесни, гетоизирани „женски„ стратегии кои се развиваат одделно или паралелно со генералните меѓународни или национални политики. Во таа смисла како стратегија и метод е соодветен за третирање како на директните така и на индиректните причинители на нерамноправност помеѓу мажите и жените. Во пракса државите го спроведуваат родовиот мејнстриминг на најразличен начин: некои развиваат сет на инструменти врз основа на спроведени истражувања, други пак инсталираат одделенија во рамки на институциите во кои е сконцентрирана тн. експертиза со цел да се грижат за спроведувањето на мејнстримингот како процес. Според Полак и Хафнер, врз база на нивно истражување направено врз мејнстриминг политиките и праксите на Европската Унија, кога родовиот мејнстриминг ќе излезе од затворениот и изолиран простор на исклучиво „женските„ политики, постои голема веројатност за негова дисперзија и разводнување³³.

Дали мејнстримингот ќе се претвори во автентична политика на конкретна државна институција зависи од повеќе фактори. Пред сè, мора да постои посветеност кон спроведување на политиките на родов мејнстриминг.³⁴ Посветеноста ретко се наоѓа во група бироократи кои биле назначени со цел да се грижат за остварување на родовите политики во сите државни институции. Таквите ентитети (комисии, одделенија и сл.) имаат повеќе симболична отколку автентична улога. Она што можеби ќе помогне во спроведување на мејнстримингот е воспоставување на мрежа на тн. фемократи (бироократи со вистинска посветеност кон постигнување на рамноправност помеѓу жените и мажите) кои ќе се грижат за исполнување на целта низ сите државни институции, на секое ниво. Тие фемократи исто така ќе бараат отчетност од избраните функционери за тоа до каде е процесот на родов мејнстриминг.

Потоа од големо значење е вистинското познавање на родовите прашања од страна на оние припадници на администрацијата на кои им е доделен родовиот мејнстриминг. Познавањето на теоријата, поседувањето податоци, и капацитетот да се развиваат стратегии за родов мејнстриминг може да бидат од огромно значење за успехот или неуспехот на овој процес. Државата треба да ги пронајде вистинските луѓе за тие позиции. За жал, тоа честопати е тешко затоа што експертите по родови прашања кои имаат теоретско знаење како и практично искуство, ретко може да се заинтересираат за позиција во државната администрација.

И конечно, голем фактор за спроведување на родовиот мејнстриминг е контекстот во кој се создаваат политиките. Доколку постои отпор од страна на создавачите на политики (на пример базирани врз конзервативната идеологија на партиите на власта) кон родовиот мејнстриминг, тогаш и во научно-истражувачките институции кои се поддржани од државата, големи се шансите да бидат инсталирани теоретичари кои нема да сакаат да поделат дел од истражувачкиот буџет со тн. родови теоретичари. Затоа многу е важно теоретичарите на родот, особено оние кои се занимаваат со родов мејнстриминг, да излезат од својата херметичка реторика и да бидат способни да работат заедно со бирократите доколку сакаат да постигнат институционална трансформација.

2.2 Влијанието на социјалните политики врз еднаквоста помеѓу родовите

Меѓународниот договор за економски, социјални и културни права утврдува повеќе економски и социјални права, како на пример: во член 9 се утврдува правото на безбедност; во член 11 се зборува за правото на соодветен стандард на живеење што вклучува храна, облека и дом; во член 12 е правото на највисок стандард за физичко и ментално здравје и во член 13 се третира правото на образование. За да се остварат овие права неопходно е државите да воспостават законска рамка и системи за благосостојба на граѓаните, односно соодветни социјални политики.

Вработувањето не гарантира спас од сиромаштијата. Како што видовме голем процент од работниците кои се наоѓаат на дното на скалата на примања се жени, така што да се има вработување за кое се добива плата не значи автоматски дека жената е економски независна. За да можат жените да имаат достоинствен живот, државните политики за создавање на работни места треба да бидат развивани паралелно со политиките за социјална сигурност и социјални сервиси.

Родовата нееднаквост во пристапот до социјалните сервиси е особено забележлива таму каде јавните социјални услуги и сервиси се недоволно развиени. Додека мажите, кои се економски посилни, можат да си дозволат јавните социјални сервиси да ги заменат со приватни, жените тоа многу ретко имаат можност да го направат. Во држави со слабо развиени социјални сервиси жените, а понекогаш и мажите мора да бараат помош од неформалните социјални мрежи³⁵ Тоа е најчесто семејството и тој пристап во решавање на проблемот со недостаток на социјални услуги им носи повторно голем товар на жените. Имено семејството, кое во овој случај претставува замена за јавните социјални сервиси, всушност најчесто се жените. Тие им помагаат на другите жени, членови на истото семејство, во грижата за децата, старите или болни лица и на тој начин учеството на жената на пазарот на труд се потпира на вложениот неплатен труд на друга жена. На тој начин се создава еден круг на безизлез во кој економската (релативна) независност на жената лежи повторно на плеќите на жена чии лични потреби за поддршка и грижа се занемарени. Згора на сè, во современиот свет и начин на живеење, семејните структури се менуваат така што и нивниот потенцијал да функционираат како неформална структура на поддршка се намалува.

Семејствата во последните 20 години минуваат низ големи промени од аспект на тоа кои се членовите на семејството и какви семејни структури се креираат. На тоа влијае староста на населението, одложувањето на стапување во брак, опаѓање на плодноста, зголемен број на вонбрачни заедници, зголемувањето на заедници на партнери од ист род/пол, зголемената стапка на развод како и зголемениот број на семејства со еден родител (најчесто мајка). Сите овие процеси донесоа големи промени кои го подриваат стереотипното гледање на

тоа што претставува „семејство,, кое долги години е основа врз која се создаваат социјалните политики на различните држави.³⁶

Големата инволвираност на државата во креирање и спроведување на социјални политики не гарантира и рамноправен третман на жените и мажите во рамки на тие политики. Постојат родови јазови во овозможување на пристап кон јавните социјални сервиси, како и во испорачување на тие услуги. Социјалните услуги често се испорачуваат на начин кој ги стигматизира и стереотипизира жените-особено сиромашните, жените со посебни потреби или тие кои припаѓаат на помали етнички заедници. Сепак државата има најширок опфат на луѓето кои живеат во нејзините граници како и најмногу ресурси (финансиски и човечки) кои може да ги активира во спроведување на социјалните политики. Тоа ја прави државата најважен актер во зголемување на рамноправноста помеѓу мажите и жените.

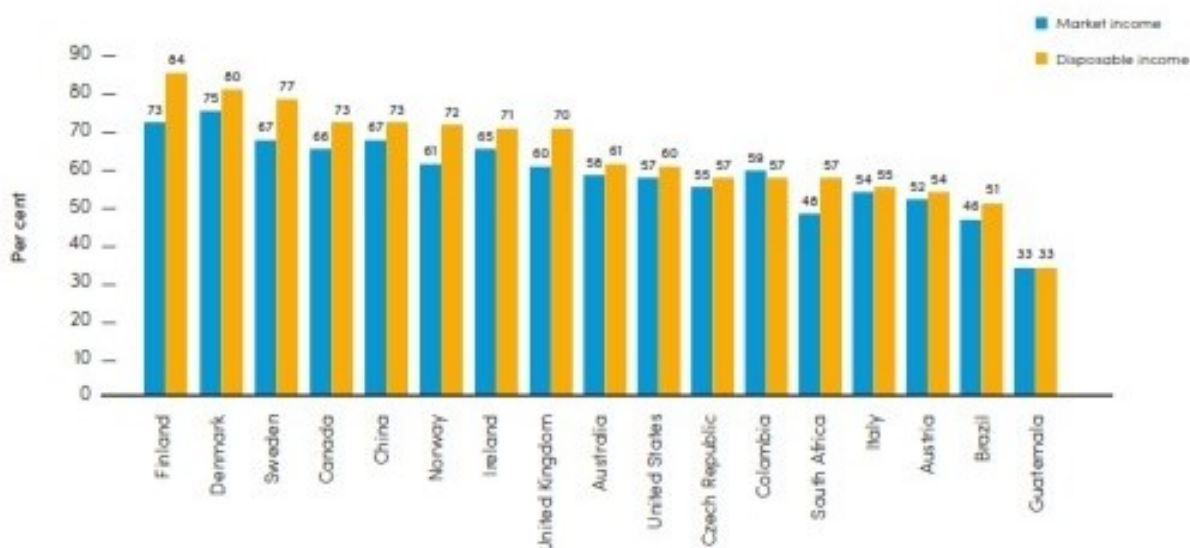
Државата има повеќе инструменти на располагање за намалување на нерамноправноста и сиромаштијата. Некои од нив се: детски додаток, родителско отсуство, старосна пензија итн. Овие социјални трансфери се особено важни во намалување на социо-економските проблеми со кои се соочуваат жените. Тие се економски ранливи поради нееднаквите можности за пристап до пазарот на труд, а со тоа и до вработување. Социјалните трансфери имаат големо влијание врз намалување на сиромаштијата. Едно истражување за намалување на стапката на сиромаштија пред и после социјалните трансфери, направена во 27 земји со висок доход и 10 земји со среден доход, покажува дека процентот на мажи и жени кои живеат во сиромашни семејства во Јужна Америка се намалил за 60 проценти, а сиромаштијата на мажите и жените се намалила за 30 проценти.³⁷

Во 17 земји со висок и среден доход за кои постојат податоци на индивидуално ниво за пристапот на жените до вработување и социјални трансфери³⁸, доходот на жените пред трансферите заостанува зад доходот на мажите од 33 проценти во Гватемала до 75 проценти во Данска. (слика 3,2 стр. 126) Овој сооднос се подобрува кај речиси сите земји по социјалните трансфери. Сепак, и покрај подобрувањето на соодносот, родовиот јаз во примањата и понатаму постои.

Тоа значи дека социјалните трансфери не се доволни за да се намали нерамноправноста на жените и мажите на пазарот на труд.

Women's personal income as a percentage of men's before transfers (market income) and after transfers (disposable income), 2000-2010

→ Across countries, social transfers narrow but do not eliminate the gender gap in income from paid employment



Слика 4, претставена во UN Women, *Progress of the World's Women 2015-2016*

Гледано од перспектива на родова еднаквост зголемувањето на учеството на социјалните трансфери во земји со висок и среден доход значи и подобрување на условите за еднаквост помеѓу родовите. И покрај овој позитивен тренд, социјалните трансфери се соочуваат со пречки во спроведувањето како што се покривање на релативно мал дел од населението, недоволни бенефиции и недостаток на комуникација и соработка помеѓу државните институции. Социјалните трансфери кои се особено важни за подобрување на статусот на жената се: трансфери за семејства со деца; заштита од невработеност и старосни пензии кои можат да бидат со или без контрибуција од осигуреникот. Секој тип на трансфер и начинот на кој се процесира може да придонесе кон суштинската еднаквост на жените и мажите.

3 Практична примена на политиките на еднакви можности

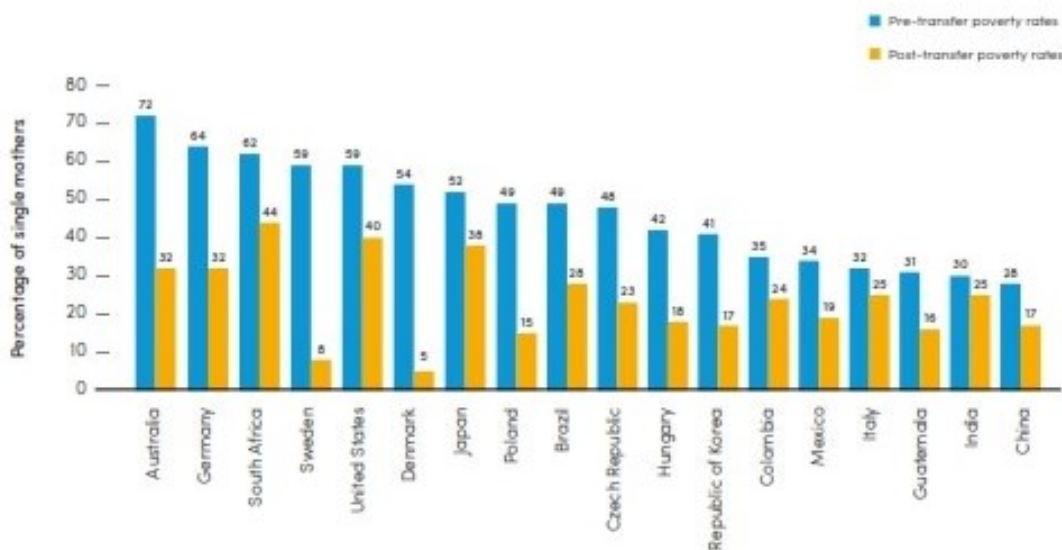
3.1 Социјални трансфери

3.1.1 Социјални трансфери за семејства со деца

Семејствата со деца се во поголем ризик од сиромаштија, што може да остави долгорочни негативни последици врз децата. Од тие причини државите сè повеќе се заинтересирани за воведување политики кои ја олеснуваат сиромаштијата. Особено семејствата со еден родител се во ризик од сиромаштија, а тој еден родител најчесто е мајката. Всушност, како што може да се види од сликата подолу (бр.6) повеќе од половина од еднородителските семејства со мајки кои живееле во сиромаштија. Ефектите од социјалните трансфери варираат драматично од земја до земја. На пример во Данска, Полска и Шведска тие помагаат да се намали сиромаштијата кај еднородителските семејства со мајка за 70 до 90 проценти. Од друга страна пак таквите трансфери во Индија, Италија и Јапонија ја намалуваат сиромаштијата кај ваквите семејства за едвај 18 до 30 проценти. И покрај тоа што стапката на сиромаштија кај мајките со деца е над просекот во глобални рамки, очигледно е дека таа се намалува со помош на социјалните трансфери. Целта на социјалните трансфери за семејства со деца никогаш не била постигнување на родова рамноправност туку олеснување на финансискиот товар во одгледувањето на децата. Сепак овие трансфери имаат потенцијал да го подобрат статусот на жената со тоа што им овозможуваат на жените да функционираат автономно без нужно да се потпираат на финансиската поддршка од мажите.

Poverty rates among single mothers before and after transfers, percentage of single mothers, selected countries, 2000-2010

→ Social transfers are essential for reducing poverty among single mothers



Source: Garrick and Jönft 2014, based on data from the LIS database.

Note: Data refer to the most recent available during the period specified.

Слика 5, претставена во UN Women, *Progress of the World's Women 2015-2016*

Социјалните трансфери за одгледување на деца се најчесто условени со проценка на имотната состојба и примањата на целната група што значи дека мора да се исполнат одредени услови за да се биде примач на таква социјална помош. Дури и тогаш кога овие средства се упатувани исклучиво на жените во домаќинството (некои држави заклучиле дека жената добиената социјална помош навистина ќе ја инвестира во детето), истражувањата покажуваат дека тоа не го подобрува нејзиниот статус и одлуката за трошење на парите сепак ја носат мажот, таткото или братот.³⁹

Примањето на социјална помош, дури и тогаш кога е условено со исполнување на одредени стандарди на сиромаштија, и тогаш кога е наменета за помош при грижа за децата, сепак носи со себе доза на стигма и зајакнување на основите за социјално исклучување базирани на стереотипи (мрзлива е, мажот ја оставил, не сака да работи-затоа е примател на социјална помош). Понатаму не сите жени можат да ги разберат условите кои треба да ги исполнат за да бидат корисници на социјален трансфер. Така голем број од оние кои имаат особена потреба од помош, всушност не ја добиваат истата. На тој начин се создаваат тензии помеѓу оние кои успеале во тешкиот и долг процес на

добивање социјална помош и оние кои не успеале во тоа, повторно засилувајќи ги причините за социјална исклученост. Сето ова создава страв од исклученост, злоупотреба и дискриминација особено кај самохраните мајки што не ретко е причина да решат да не ги подигнат социјалните трансфери на кои имаат право. На пример, во Еквадор некои од жените од автохтоните народи одлучиле воопшто да не ја земат својата социјална помош поради начинот на кој биле третирани од чуварите на институцијата додека чекале во ред.⁴⁰

Социјалните трансфери за самохраните мајки често се условуваат со, на пример, посетување на часови за воспитување на децата или обврзно носење на децата на здравствени контроли. Таквите условувања уште повеќе ги зајакнуваат стереотипите за самохраните и сиромашни мајки како неодговорни или лоши родители. Исто така условувањето на социјалниот трансфер со компетентноста на жената како родител ги зајакнува предрасудите дека одгледувањето на децата е пред сè „женска„ работа. Ваквите политики создаваат основа за злоупотреба на овие луѓе од страна на државата. Експлицитното барање од страна на државата, примателите на социјална помош да ги носат децата редовно на здравствени прегледи, вакцини или на училиште, претставуваат патерналистички однос на институциите кон овие луѓе. Овој однос се базира на дискриминаторската претпоставка дека сиромашните луѓе, особено самохраните мајки, немаат умствен капацитет да носат рационални одлуки и затоа им е потребен „притисок„ од државата.

За да се намалат негативните ефекти врз статусот на жената од начинот на кој се условуваат, односно добиваат социјалните трансфери наменети за грижа за децата, потребно е да се направат низа измени како во процедурата така и во целите на овие социјални програми. Најважно е социјалните трансфери од овој тип да се креираат со намера да се подобри социјалната безбедност на самохраната мајка. Тоа треба да биде една од експлицитните цели а не нус појава и на тој начин ќе им се помогне на жените да имаат подобар пристап до вработување кое ќе им овозможи ним и на нивните семејства достоинствен живот. Понатаму треба поадекватно да се определуваат различните бенефиции со кои ќе може да се живее, а не само преживува. Во овие бенефиции влегуваат пред сè социјалните сервиси од клучно значење за

жената, особено самохраната мајка: јавно здравство, образование, обука. Тоа пак ќе резултира со поголемо присуство на жените на пазарот на труд. Исто така, треба да се преиспитаат социјалните трансфери кои се врзани со имотната состојба како концепт и можеби да се заменат со универзални програми кои ќе придонесат да се намали стигмата кон корисниците на социјална помош. Нужно е и да се ревидираат обврските на корисниците со кои се условува социјалната помош. Обврзното вакцинирање на децата, потврдите за редовни здравствени прегледи и слично всушност не придонесуваат кон подобрување на здравствената или социјалната состојба на детето, туку водат кон дискриминаторски и стереотипизирачки однос кон самохраните мајки. И конечно треба да се работи на сензитивизирање на јавните службеници и давателите на услуги за тоа што претставува дискриминација и штетна општествена норма за да можат социјалните услуги да се создаваат, дизајнираат на начин кој ќе ги зајакнува жените и ќе им овозможи праведен пристап до квалитетно образование и соодветно вработување.

3.1.2 Социјални трансфери за стари лица

Зголемениот животен век и намалената плодност како и стапка на раѓање придонесуваат кон големи глобални демографски промени. Овие промени го отежнуваат обезбедувањето на сигурен доход и грижа за старите лица. Околу две третини од старите лица на планетата (за целите на истражувањето користено овде, тоа се жени и мажи постари од 60 години) живеат во земјите во развој а до 2050 се очекува тој процент да се зголеми на 80 проценти.⁴¹ Во светски рамки околу половина од луѓето кои се на возраст за старосна пензија (различна возрасна граница во различни земји, воопшто помеѓу 60 и 70 години) всушност се корисници на пензија додека само помалку од една третина од активното население, поточно 31 процент придонесува кон пензиските фондови.⁴²

Жените се особено во ризик од сиромаштија во староста. Тие имаат помала можност да поседуваат обработлива земја, или воопшто земјиште, од мажите. Жените воопшто поседуваат помалку добра од мажите. Во Индија 60 проценти

од жените наспроти 30 проценти од мажите немаат никакви добра кои можат да им го олеснат животот⁴³. Жените во старост страдаат од сиромаштија многу повеќе од мажите дури и во добро развиените земји. Во Европската Унија стапката на сиромаштија кај старите жени е 37 проценти поголема отколку кај старите мажи.⁴⁴

Ваквиот родов јаз во пензиите ги одразува различните животни истории на жените и мажите. Исто така родовиот јаз преставува рефлексija на можностите кои ги имале мажите и жените за учество во пазарот на трудот а со тоа и пристап до добро платени работни места. Глобално најпопуларните пензиски политики со својот концепт ги казнуваат жените систематски и со тоа уште повеќе придонесуваат кон зголемување на нивната социо-економска немоќ.

За да се намали родовиот јаз во пензиските примања неопходно е да се ревидираат и изменат елементи на двете најшироко прифатени пензиски политики. Имено, основните карактеристики на пензиските фондови се критериумите за добивање статус пензионер и формулите за пресметување на пензиските примања. Како се дизајнирани овие два елементи е во тесна врска со тоа дали пензиските фондови се рефлексija на нерамноправноста која опстојува во текот на работниот век, на пазарот на трудот и на работното место. Колку повеќе висината на пензијата зависи од придонесите во текот на работниот век, толку пензискиот систем е понеправеден кон жената. Ова е особено релевантно за пензиските фондови кои се финансираат од придонеси во смисол на процент од примањата на вработениот. Вообичаено во ваквите системи, вработените мора да достигнат одредена возраст и одреден стаж на работни години предвидени со законот за да се стекнат со право на пензија. Колку бараниот стаж е подолг, толку се полоши условите за пензионирање на жените. Жените често прават паузи во работниот стаж поради раѓање и одгледување на децата или поради нега на болни и стари лица и таквите прекини во стажот ги намалуваат нејзините можности за пристојна пензија. Во почетокот на девеесетите години од минатиот век, стажот неопходен за стекнување со право на пензија бил зголемен на 30 години и со тоа процентот на жени кои се стекнале со право на пензија паднал од 73 на 65 проценти.⁴⁵ Подоцна пензискиот систем се реформирал, придонесите биле исклучени како

основа за пензионирање и со тоа се намалил родовиот јаз. Кон ваквите неправедни политики може да се приклучи и барањето кое повеќето држави го имаат, а тоа е жените да се пензионираат до 5 години порано од мажите. На тој начин основата за пензија на жената, која се креира преку придонеси од платите во текот на работниот век, секогаш е потенцијално помала од основата за пензија кај мажите. Очигледно е дека пензиските фондови засновани на придонеси и минимум работен стаж не одат во корист на жените. Од друга страна пак, рамните и редистрибутивни компоненти во пензиските фондови им одат во прилог на жените и во таа насока треба да се размислува при реформирањето на пензиските системи кои би биле помалку дискриминирачки во однос на жените.

Друг начин да се формира пензиска основа за подостојно живеење на жените е воведувањето на таканаречените „кредити за грижа“. Во пензиските системи кои се создаваат со придонеси, кредитите за грижа им се доделуваат на жените за да се компензираат годините кои жените ги инвестирале надвор од пазарот на трудот за грижа на децата пред сè, но исто така и за грижа на стари, болни лица и лица со посебни потреби. Овој инструмент за зголемување на реамноправноста меѓу мажите и жените на постара возраст се употребува веќе извесно време во развиените земји, на пример во Европската Унија⁴⁶. Но сè повеќе кредитите за грижа стануваат дел од пензиските фондови и на тн. земји во развој. На пример, во Боливија од 2010 година жените имаат корист од ваквите кредити за грижа чија вредност се изедначува со една година во придонеси, за најмногу 3 деца. Овој кредит жените можат да го искористат за да добијат поголема пензија или за да се пензионираат порано. Меѓутоа, за ваквите кредити за грижа да имаат видлив ефект врз формирањето на пензијата на жените, тие треба да бидат доволно големи во финансиски смисол. Во некои од ОЕЦД земјите и од Европската Унија кога кредитите за грижа во пензиските фондови не би се применувале, поените кои влегуваат во пензиската основа на жените би се намалиле за 3 до 7 проценти.⁴⁷

Во контекст каде голем дел од вработените се дел од неформалниот сектор, а голем процент од работниците од неформалниот сектор се жени, големо значење имаат социјалните пензии. Тоа се пензиски фондови кои се создаваат

без придонеси и со тоа влијаат да се намали ризикот од сиромаштија во старост кај лицата кои имале најмалите можности да придонесуваат во пензиските фондови.

Во 2014 во светски рамки регистрирани се над 100 различни социјални пензиски системи и пензиски фондови.⁴⁸ Жените од овие фондови имаат различни придобивки кои варираат во голема мерка од систем до систем. Причини за ова, меѓу другото, се подолгиот животен век на жената и во голема мерка нејзината исклученост од пензиските фондови базирани на придонеси. Во некои земји како Боливија, Бразил и Намибија, сите луѓе односно жители на таа земја имаат право на пензија откако ќе достигнат одредена возраст. Во други земји пак луѓето имаат право на пензија доколку се утврди дека немаат никаков друг приход од друг тип пензија. А трети пензиски системи пак бараат жителите да исполнат повеќе критериуми, пред сè да немаат доход над одредено ниво во рамките на домаќинството/семејството во кое живеат. Таквите системи ја подриваат економската независност на жената работејќи под претпоставка дека каков доход и да има домаќинството, тој се дели подеднакво и праведно помеѓу сите членови. Тоа често не е случај и жените во старост се во ризик од сиромаштија.

За пензиските реформи да имаат позитивно влијание врз родовата еднаквост потребно е да вклучат директните корисници, жените, во јавна дебата за потенцијално добрите или лошите ефекти врз жените кои тие реформи би ги предизвикале. Потоа, неопходно е да се воведат социјални пензии кои би ги покриле потребите на оние кои не работеле доволно во текот на работниот век за да ги исполнат условите за пензија врз основа на придонеси. Во таква позиција се жените многу почесто од мажите. Доколку се воведуваат универзални пензиски системи, како критериум треба да се земе максимум доходот по човек а не по домаќинство. И особено важно е во пензиските системи базирани на придонеси да се овозможи еднаков пристап до фондовите така што формулите и критериумите ќе се адаптираат на специфичното учество на жените во работниот свет (породилни отсуства, родителски отсуства, грижа за стари и болни лица од семејството-голема инвестиција во неплатен труд).

3.1.3 Социјални сервиси во поддршка на зголемување на рамноправноста на жените

Социјалните сервиси имаат големо влијание врз остварувањето на човековите права, меѓу другите и економските и социјалните права. Овие сервиси имаат голема важност особено за жените. Пристапот до квалитетни здравствени услуги им е од далеку поголемо значење на жените отколку на мажите од повеќе причини. Жените пред сè имаат специфични репродуктивни здравствени потреби кои бараат олеснет пристап до квалитетно здравство. Понатаму, кога децата од едно семејство имаат потреба од медицински третман најчесто мајките се тие кои ги носат, враќаат и им ги даваат препишаните терапии. Тие истото тоа го прават и за другите болни членови на семејството, а не ретко и за сопрузите/партнерите. Кога е болен член на семејството, товарот на грижа речиси без исклучок паѓа на грбот на жената со што се зголемува нејзиниот и така голем удел во неплатениот труд во рамки на семејството. Значи подобрувањето на некои од суштинските социјални сервиси може директно да влијае врз намалување на количината на неплатен труд инвестиран од страна на жените и на тој начин, преку ослободеното време, индиректно да им овозможи поактивно учество на пазарот на труд а со тоа и пристап до платена работа.

3.1.4 Здравствени услуги

Инвестирањето во јавни сервиси претставува предизвик за секоја држава и тоа директно зависи од јавните инвестиции. Во просек трошокот на јавни средства по глава на жител во областа на јавното здравство генерално се зголемил во периодот 2000-2010, но сепак постојат големи разлики според висината на буџетот посветен на здравство и делот од GDP помеѓу развиените и земјите во развој. Во 2012 владите во развиените региони потрошиле повеќе од 5,500 USD по глава на жител за здравствени услуги, или 8.1 процент од GDP. Во истиот период земјите во Јужна Азија и Суб-сахарска Африка вложиле во здравствените услуги 1.5 односно 3 проценти од GDP.⁴⁹ Во Македонија во 2014 тој процент изнесувал 6.5 од GDP.⁵⁰

Правото на здравје е дел од правата вметнати во повеќе меѓународни договори и конвенции како што се Универзалната декларација за човекови права и Меѓународниот договор за социјални, економски и културни права. Секако здравјето, односно здравиот живот не зависат исклучиво од здравствените услуги туку и од постигнувањето на ред други права како што се правото на храна, социјална заштита, на дом или правото на пристап до вода. Меѓутоа сепак остварувањето на правото на квалитетни здравствени услуги е првиот чекор во реализирање на правото на здрав живот.

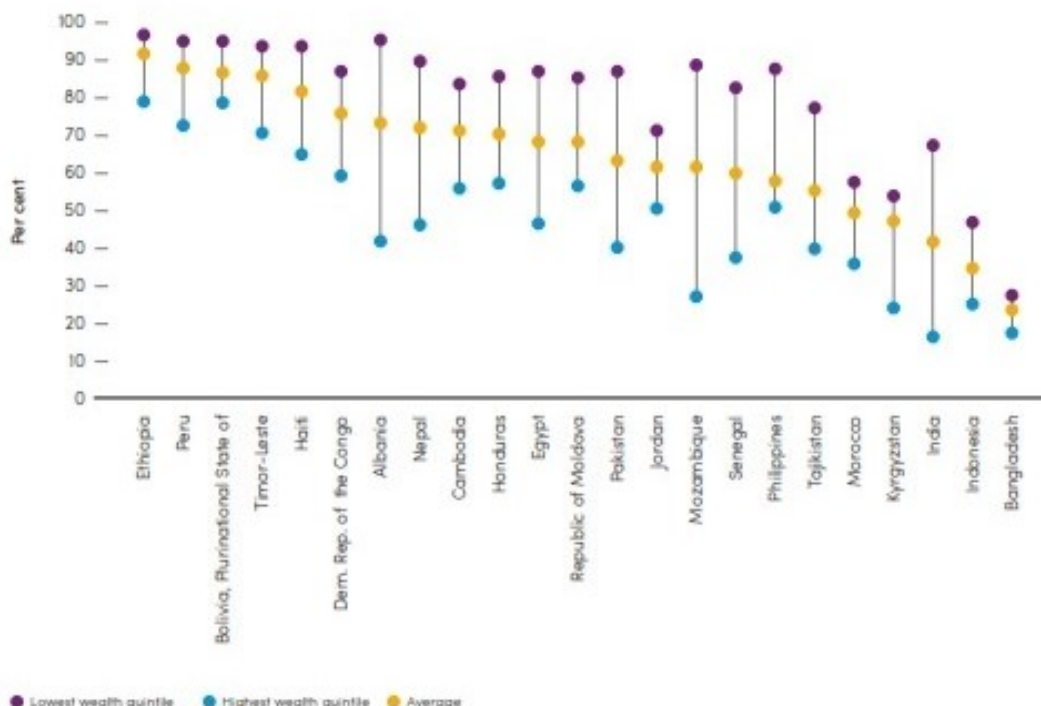
Грубо гледано постојат два типа на здравствен систем: систем во кој се плаќа индивидуално и приватно за услугите и систем на универзална здравствена заштита. Приватното плаќање на здравствените услуги е во суштина неефикасен и нерамноправен начин на финансирање на системот.⁵¹ Истражувањата покажале дека оној дел од населението кој е посиромашен и живее во полоши услови всушност троши повеќе на здравствени услуги од побогатите. Тоа е така затоа што оние кои живеат во сиромаштија и се изложени на временските услови, на лоша исхрана и несоодветли услови за одмор се поподложни на болести, особено хронични, за разлика од луѓето со среден или висок доход. Жените се посебно на удар на здравствените системи кои бараат да се плаќа од џеб. Жените постојано плаќаат повеќе за здравствени услуги од мажите не само поради нивните здравствени потреби кое се специфично родови како репродуктивните туку и затоа што почесто страдаат од хронични и ментални состојби.⁵² Затоа што често немаат сопствен доход и зависат од машките членови на семејството, поради трошоците поврзани со ваквите здравствени состојби жените често не посетуваат лекари и не ја добиваат потребната терапија.

Универзалната здравствена заштита претставува систем кој им овозможува на луѓето пристап до сите видови здравствена нега без притоа да се оптеретуваат финансиски до степен кој ги води во сиромаштија. Родовата еднаквост во пристапот до универзални здравствени услуги се рефлектира во дефинирањето на основниот здравствен пакет покриен од системот. Одлуката за тоа кои здравствени услуги влегуваат во овие пакети често е родово обоена. На пример речиси секогаш во овие пакети влегуваат репродуктивните состојби на

жената како што се бременоста и породувањето, меѓутоа другите гинеколошки третмани не се земаат предвид. Со тоа во голема опасност се става здравјето на младите девојки и постарите жени кои не се во возрасната група на „родилките„. Ова укажува на вреднување на здравјето на жената само од перспектива на нејзината улога во продолжувањето на поколението така што абортусот на пример, дури и во оние земји каде е легален, се плаќа со приватни средства. Истото важи и за контрацептивните третмани.

Родово заснованите разлики и структурната нерамноправност често водат до тоа жените да го третираат своето здравје со второстепена важност, а тоа влијае и на решението дали ќе се потрудат да ги побараат третманите кои им се потребни. Бидејќи не ретко во семејствата животот на жената се третира како второстепен, нејзините здравствени потреби немаат приоритет. Друг аспект на здравствените услуги кој може да се анализира од родова перспектива е физичкиот пристап до здравствените установи. Локацијата, работното време како и персоналот играат улога во степенот на користење на здравствените сервиси од страна на жените. Доколку местоположбата на здравствените установи бара посебен транспорт кој одзема време, жените често се откажуваат од посета на лекар. Исто така во оние средини каде жените не смеат слободно да се движат сами надвор од домот, нивниот пристап до здравствените институции зависи од желбата и времето на машките членови на семејството. Во одредени средини жените не посетуваат лекари кои се од машки род што значајно го редуцира нивниот пристап до здравствените сервиси. Лошата здравствена состојба која произлегува од сите овие бариери меѓу другото и резултира со намалена способност на жената да земе активно учество во економскиот живот и ја намалува нејзината работна способност. Тоа влијае директно на родовата нееднаквост и намалената социо-економска моќ на жените.

Percentage of women who reported difficulties in accessing health care, by wealth quintile, 2010-2013
 → Women, particularly those from lower-income households, face major barriers to accessing health care



Слика 6, претставена во UN Women, *Progress of the World's Women 2015-2016*

За да се постигне суштинска еднаквост на жените и мажите треба да се изменат здравствените системи а тоа бара значајни финансиски средства и рушење на географските и социјалните бариери. Неопходно е да се маргинализираат здравствените системи кои се засноваат на приватно финансирање и плаќање од џеб за услугите. Ова значи и трансформација на здравствените услуги од приватни кон универзални. Универзалните здравствени услуги мора да нудат основни пакети кои во себе ќе ги опфаќаат состојбите и болестите поврзани со сексуално и репродуктивно здравје. И секако, персоналот во здравствените установи треба да се сензитивизира кон правата на жената и да се освести во однос на својот не ретко патерналистички однос кон жените пациенти.

3.1.5 Социјални сервиси за грижа на деца, стари и болни лица

Социјалните сервиси кои се најтесно поврзани со можноста на жените да учествуваат активно на пазарот на труд и да најдат и задржат соодветна работа

со пристојни примања, се сервисите за грижа пред сè на децата, а потоа и на болните и старите лица. Меѓународните конвенции и договори кои се однесуваат на човековите права не ја третираат оваа тема-правото на грижа-со важност која инхерентно и припаѓа. Конвенцијата за правата на детето јасно го препознава правото на грижа⁵³ меѓутоа никаде не стои како треба тоа право да се оствари. Имплицитно се подразбира дека мајката или друг женски член на семејството ќе се откаже од своите права на работа и одмор и ќе биде на располагање да ја пружи грижата, врз основа на својот неплатен труд.

Феминистите долго време бараат правото на добивање и давање грижа да биде признаено како човеково право.⁵⁴ Неплатениот труд кој жените го вложуваат во грижата за децата и семејството сè повеќе станува тема на интерес не само кај теоретичарите туку и кај практичарите кои учествуваат во создавањето и спроведувањето на политиките поврзани со остварување на правата на жената. Како што вели Магдалена Сепулведа, поранешен специјален известувач на Обединетите Нации за екстремна сиромаштија и човекови права: „тешките и нерамноправни обврски за грижа претставуваат голема пречка за родовата рамноправност и за уживањето на човековите права од страна на жените и во многу случаи (обврските за грижа) ги осудуваат жените на сиромаштија. Затоа неуспехот на државите соодветно да ја овозможуваат, финансираат и поддржуваат грижата за другите е во спротивност со нивните обврски кон човековите права и со тоа создаваат и ја зајакнуваат нерамноправноста која го загрозува уживањето на човековите права од страна на жените„.⁵⁵

Социјалните сервиси за грижа треба да исполнат две значајни задачи. Првата е да им овозможат на лицата кои зависат од туѓа грижа да бидат поавтономни, да ги практикуваат своите права и на тој начин да ги развиваат своите лични капацитети. Втората задача на овие сервиси е да го намалат времето кое се вложува во неплатен труд за грижа на децата, болните или старите лица. Тој неплатен труд речиси секогаш доаѓа од жените. Од таа перспектива социјалните сервиси играат голема улога во процесот на постигнување на еднаквост помеѓу родовите. Кога таквите сервиси им се на располагање на жените, тие имаат повеќе време да се посветат на образование и пронаоѓање

на соодветно платено работно место. На тој начин социјалните услуги помагаат и во разбивање на родовите стереотипи кое ја ставаат жената секогаш дома, грижејќи се сама за семејството, додека мажот/таткото е тој кој заработува и го издржува семејството финансиски. Значи социјалните сервиси за грижа се клучни за суштинската рамноправност на жените.

3.1.6 Политики на еднакви можности во микросредината на работното место

Законите кои се однесуваат на политиките на еднакви можности се однесуваат како на јавниот така и на приватниот сектор. Тие може да се преточат во практични документи за култура на работење која промовира недискриминација. Таквите документи се создаваат од организации и институции, и јавни и приватни, со цел да обезбедат минимум придржување до различните обврски кои произлегуваат од различните национални законски рамки за антидискриминација. Тие правилници за работење не мора да се создадат и усвојат, меѓутоа доколку тоа се направи, стануваат обврзувачки за вработените и раководството во таа институција или компанија.

Всушност, правилниците за еднаквост на работното место демонстрираат посветеност на менаџментот на институцијата кон обезбедување еднакви можности и почитување на различните потреби. Ова значи дека организацијата разбира дека вработените имаат комплексни идентитети кои се базираат на родовата припадност, етничката припадност, сексуалната ориентација, физичките и менталните способности, возраст, социо-економски статус, религиозно или друго убедување. Целта на овие документи е да се адресираат можните пречки за еднакво учество и третман.

Правилниците за еднакви можности најчесто ги содржат следните елементи:

- Изјава за намерата и целта на правилникот,
- Опфатот на правилникот (на кого се однесува),
- Обврски или чекори кои менаџментот ќе ги превземе,

- Кој е одговорен за спроведување на правилникот (се очекува тоа да биде менаџментот),
- Како ќе биде набљудувана имплементацијата на правилникот (мониторинг),
- Како ќе се третираат поплаките.

Она што е особено важно во овие документи е начинот на кој се дефинирани дискриминацијата, различноста и можностите.

Различноста најчесто се идентификува како производ на искуства и вештини стекнати во различни реалности и култури. Таа ѝ овозможува на организацијата поголема сензитивност кон реалноста на државата во која функционира, и овозможува да применува пофлексибилен пристап кон комплексни прашања и да дизајнира прогресивни решенија. Прифаќањето на различноста може да биде еден од клучните фактори за успех и затоа е неопходно нејзино систематско промовирање од страна на организацијата.

Од друга страна пак дискриминација во една организација се јавува кога вработен е третиран на начин кој го оневозможува квалитетно да ја врши својата работа или да напредува во кариерата. Ова може да биде резултат на дискриминација врз основа на род, раса, етничка припадност, припадност на маргинализирана група, јазична група, религија или религиозна припадност, ниво на образование, социјален статус, политичко убедување, приватен (личен) статус, ментална или физичка состојба, возраст, брачна состојба или сексуална ориентација. Вообичаено ова се основите за дискриминација кои најчесто се дел од националната легислатива за спречување на дискриминација или од меѓународните договори и конвенции. Можни дискриминирачки практики во организациите се:

- Директна дискриминација - кога вработен се третира полошо поради својата припадност (родова, етничка, социо-економска итн.)
- Индиректна дискриминација – примена на критериуми кои само многу мал број вработени може да ги исполнат.
- Неприспособување на условите за работа кон потребите на вработените со посебни потреби или оние кои се грижат за деца, стари или болни членови на семејството (вообичаено тоа се жените).

- Виктимизација- кога вработен е третиран полошо од другите вработени поради неговата/ нејзината историја на поднесување жалби, најчесто поради дискриминација.

Регулативите од оваа природа се сочинети од комбинација на мерки со цел вработените кои можат да бидат подложени на дискриминација затоа што и припаѓаат на некоја од гореспоменатите групи, да имаат пристап кон еднакви или слични можности.

4. Предизвици за постигнување родова рамноправност во Република Македонија

Во Македонија родовиот јаз и родовата нерамноправност континуирано се присутни во општествениот и политичкиот живот и покрај големиот прогрес направен на план на законски решенија и политики кои го третираат прашањето на (не)рамноправност помеѓу мажите и жените. Во таа насока Македонија очигледно оди во чекор со глобалниот тренд кој вели дека постои голем напредок во законските реформи кои се однесуваат на правата на жената но резултати од истите недостасуваат, или пак се далеку под очекуваното. Република Македонија има усвоено голем број закони кои се во насока на овозможување на еднаквост на работното место помеѓу мажите и жените. Во 2012 година усвоени се најновите измени на Законот за еднакви можности за мажите и жените. Во 2010 година усвоен е Законот за превенција и заштита од дискриминација, кој е проследен и со изработена Национална стратегија за еднаквост и против дискриминација врз основа на етничка припадност, возраст, ментална и физичка попреченост и род. И покрај оваа пристојна законска рамка, резултатите во однос на искористување на економските можности од страна на жените во Македонија се разочарувачки.

Според истражувањето на Светска Банка⁵⁶ во 2014 година, 52 проценти од жените учествувале на пазарот на труд, за разлика од 82 проценти од мажите. Во групата на вработени во Македонија, според истото истражување, жените заработуваат 19 проценти помалку од мажите со сличен степен на образование и квалификации. Оваа разлика е двојно поголема кај популацијата од рурална средина. Понатаму според податоци од истото истражување, во 2013 година жените се исто така малку присутни како основачи на приватни бизниси, односно само 30 проценти од тие кои основале фирма се жени, а само 25 проценти од компаниите имаат жени на раководна позиција.

Овие разлики се резултат, меѓу другото, и на тоа што жените треба да вложат многу голем напор при усогласување на потребите кај децата кои ги исполнуваат како мајки и работните обврски. И покрај тоа што во Македонија постои родителско отсуство кое трае 39 недели, мајката и по враќањето на

работното место продолжува неформално да се третира како „примарен„ згрижувач на детето. Доколку детето е болно и има потреба од родителска грижа најчесто мајката е таа која зема боледување и отсуствува од работа. Тие очекувања од средината, таа родова улога која и е припишана на жената придонесува таа самоволно да го презема најголемиот физички товар на родителска грижа што придонесува таа почесто да биде отсутна од работното место отколку таткото, што влијание неповолно на нејзината моќ да го задржи работното место. Ова секако е многу почест проблем во приватниот сектор. Во јавниот сектор постои поголемо придржување кон законите што им овозможува поголема слобода на жените во остварување на своите права. Сепак и во јавниот сектор вработените жени често прибегнуваат кон манипулирање со законите (подолги родителски отсуства комбинирани или со нелегитимно „боледување„ или отсуство продолжено со годишен одмор).

Истражување направено во 2009 година⁵⁷ вели дека во Македонија жените вложуваат 281 минута дневно во неплатена работа (грижа за домот и семејството) наспроти мажите кои инвестираат само 87 минути. Исто така жените работат за плата вкупно 120 минути во денот (во просек) а мажите се платени за 216 минути од нивното време. Овие податоци покажуваат дека и покрај позитивниот развој на легислативата во Македонија во насока на обезбедување услови за еднаквост помеѓу мажите и жените, резултати очигледно недостасуваат. Тоа индицира дека и ние сме дел од глобалната слика која покажува дискрепанца помеѓу прогресот во законите за еднаквост и недостаток на резултати од истите закони.

Индексот на родовиот јаз⁵⁸ на Светскиот Економски Форум во 2014 година на Македонија ѝ дава скор од 0.6943 (од 142 земји). Во 2006 година Македонија била на 28-мо место а во 2012 на 69-то место. Колку е понизок скорот, толку е поголем родовиот јаз. За споредба во 2014 година Исланд е рангиран на првото место со највисок скор од 0.8594. Ова покажува дека родовите разлики во земјата за зголемуваат, наспроти бројните позитивни законски решенија, стратегии и акциски планови за подобрување на статусот на жената.

4.1 Родов мејнстриминг во Република Македонија-родово сензитивно буџетирање на централно и локално ниво

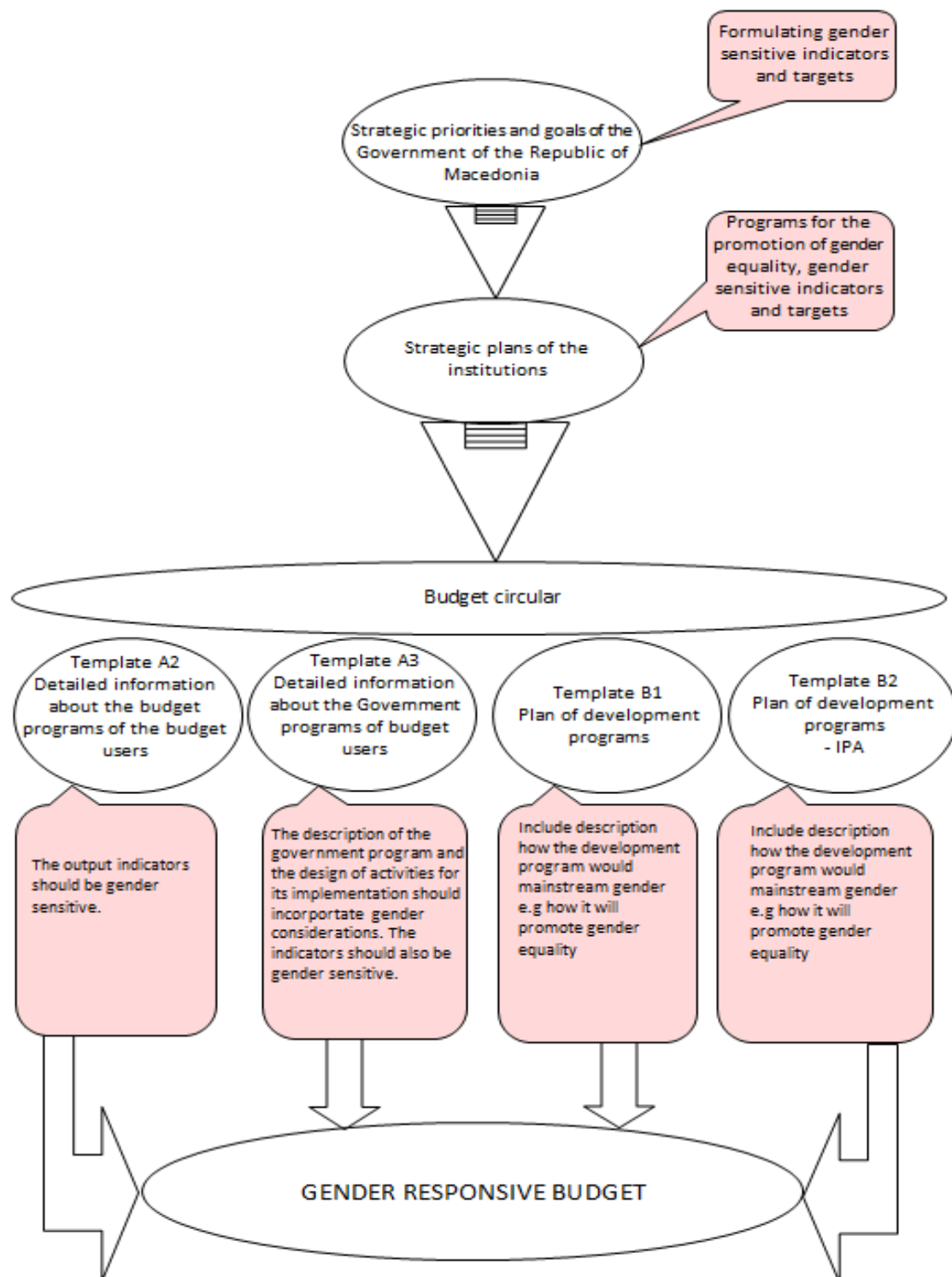
Со оглед на негативните трендови во однос на унапредувањето на еднаквоста помеѓу мажите и жените, очигледно е дека мора повеќе да се работи со институциите во чиј раце се наоѓа планирањето на државните политики и нивното спроведување во пракса. Државниот буџет е основна алатка за реализирање на јавните политики на владата на секоја држава. Буџетот е индикативен за тоа кои се економските и социјалните приоритети на државата. Исто така тој кажува многу за тоа како системот ги третира прашањата на родова еднаквост, сиромаштија или социјална исклученост. Буџетите кои се несензитивни кон нерамноправноста на жената во однос на мажот имаат потенцијал да ги перпетуираат па дури и засилуваат родовите режими во кои социјалните сервиси се креираат според моделот на маж-заработувач.⁵⁹ На тој начин нерамноправниот статус на жената останува непроменет. Од друга страна пак родово сензитивните буџети можат да создадат услови за активно учество на жената на пазарот на труд и зголемување на нејзината економска независност. И покрај зголемениот интерес на државните институции за родово сензитивно буџетирање, сепак ретки се процесите на создавање јавни политики при кои сериозно се зема предвид родовата еднаквост во фазата на планирање, програмирање и буџетирање.

Родово сензитивното буџетирање е релативно нова алатака за родов мејнстриминг во јавните политики. Тоа подразбира дека при креирање на јавните расходи, и на локално и на централно ниво, се земаат предвид како потребите на мажите така и на жените. Исто така и при анализа на расходите се тргнува од таа перспектива. Целта на родово сензитивното буџетирање е да се затвори родовиот јаз а со тоа да се намали нерамноправноста помеѓу мажите и жените. Ова не може да се постигне со создавање на тн. женски буџет, одделен и различен од буџетот наменет за „останатите„. Напротив, основната идеја е да се земат предвид различните потреби и проблеми со кои се соочуваат мажите и жените во пристапувањето кон јавните услуги како здравствени, социјални сервиси. Исто така при буџетирањето треба да се вклучи и анализа на предизвиците кои ги имаат жените во однос на можностите

кои ги нуди пазарот на труд како и учеството во донесување одлуки. Придонесот на жените во економијата преку нивниот вложен а неплатен труд (грижа за семејството, децата, болните) е исто така елемент кој треба да се има предвид.

Наведените негативни трендови во однос на (не)затворање на родовиот јаз во Македонија и со тоа упорното опстанување на нееднаквоста помеѓу мажите и жените се причина за адресирање на овие проблеми на институционален начин. Како што видовме еден таков значаен пристап е родово сензитивното буџетирање на централно и локално ниво.

Според истражување направено од канцеларијата на UN Women во Македонија моменталната структура на државниот буџет е комбинирана⁶⁰. Тоа значи дека во буџетот има елементи од „линиско планирање„ (по буџетски линии) и „програмско планирање„ (врз основа на програми за спроведување). Ова истражување ги идентификуваше можните почетни точки за спроведување на родово одговорно буџетирање (слика бр. 4)



Слика 7

Измените на Законот за еднакви можности помеѓу жените и мажите им наметнуваат обврска на централната и локалната власт да ги инкорпорираат принципите на еднаквост на двата рода во стратешките документи и буџетите. Исто така тие треба да го следат ефектот од таквите стратегии и буџети како

врз мажите така и врз жените. Овие измени во законот беа основа за создавање на Стратегијата за родово одговорно буџетирање која го покрива периодот 2012-2017 година. Целта на оваа стратегија е да ги операционализира тие законски обврски и да овозможи систематска вклученост на родовото буџетирање како и придржување до истото при креирањето на стратешки планови за иднината на државата, односно општините. Координаторите (во министерствата и во општините) и Комисиите за еднакви можности на мажите и жените директно ја поддржуваат имплементацијата на Законот, додека подгрупата за родово одговорно буџетирање во рамки на меѓусекторската група за родова еднаквост го набљудува процесот и советува (слика бр.8)

Структура за набљудување на спроведувањето на родово одговорно буџетирање во Република Македонија



Слика 8

Како резултат на усвоената Стратегија за родово одговорно буџетирање, Министерството за финансии за прв пат во 2013 година ги измени упатствата за креирање на буџет⁶¹ со тоа што беа вклучени и насоки за родово одговорно буџетирање за 3 министерства. Беше побарано од Министерство за труд и социјална политика, Министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство и Министерство за здравство, како и Агенцијата за вработување да одберат буџетска програма која ќе ја креираат според

методологијата за родово одговорно буџетирање како и да креираат систем за набљудување на резултатите од примената на оваа методологија. До 2016 година овие упатства се проширија на вкупно 9 министерства.

Исто така Министерството за труд и социјална политика со помош на UN Women создаде Методологија за родово одговорно буџетирање за институциите на централно ниво. Оваа методологија подразбира интра-институционален пристап кој се однесува на сите институции на централно ниво и го покрива периодот на планирање до 2019 година.

Од направената евалуација⁶² на практичната имплементација на методологијата за родово одговорно буџетирање и нејзините краткорочни ефекти (до сега) во Македонија може да се заклучи следното:

- Политичката воља за спроведување на мерки за родово одговорно буџетирање е од суштинско значење за успехот или неуспехот на овој пристап. Важно е да се идентификуваат луѓе на клучни места во државниот апарат кои се заинтересирани за прашањето на еднаквост помеѓу жените и мажите. Тие вообичаени се значајни и влијателни сојузници за спроведување на родово одговорни политики.
- Не е доволно да се креираат и усвојат политики и закони кои се прогресивни во однос на унапредувањето на статусот на жената. Родово одговорното буџетирање нема да се рализира доколку не постои посветеност кон ова прашање на сите нивоа во државните институции. Имено доколку законите не се имплементираат од страна на сите неопходни структури во власта, промените нема да се случат. На пример одлуката на Министерството за финансии да се смени буџетскиот циркулар со цел да се внесат родово одговорни елементи во програмите на министерствата не би можела да се реализира доколку не се адаптираат форматите во кои институциите ги подготвуваат буџетите.
- Од големо значење е капацитетот за анализа на родово сензитивни податоци на државните службеници во чии раце е спроведувањето на

таквите политики. Тие мора да знаат која е реалноста во однос на еднаквоста на жените и мажите во државата и кои се последиците од недостаток на политики за унапредување на статусот на жената.

- За етаблирање на родово одговорното буџетирање е потребно време и конзистентност. Институционалните промени кои се неопходни за да се креираат потребните законски решенија и да се создадат неопходните системски промени бараат подолгорочно планирање и посветеност од страна на избраните преставници и државните службеници.

Можеме да заклучиме дека оваа независна оценка за спроведување на проектот „Родово одговорно буџетирање во Југоисточна Европа„ резултира со заклучоци слични на оние на Алисон Вудворд⁶³ во однос на родовиот мејнстриминг во Европската Унија. Очигледно е дека родово одговорното буџетирање претставува идеален инструмент за спроведување на автентичен родов мејнстриминг и таа можност треба понатаму да се истражува.

Заклучок

Во основата на човековите права, онака како што се стипулирани во Универзалната декларација, е правото на работа и правото на еднакви примања. Потоа во членот 6 од Меѓународниот договор за економски, социјални и културни права се вели дека државите кои се придржуваат на овој документ мора да им овозможат на своите граѓани да уживаат во пријатни и праведни услови за работа кои, меѓу другото гарантираат еднаква плата за труд од еднаква вредност. Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жените усвоена во 1979 година од Генералното собрание на Обединетите нации ги третира сите можни форми на дискриминација против жените и таа е ратификувана од 189 земји членки на Обединетите нации.

Законите кои ги уредуваат правата на жените и мажите во однос на нивната еднаквост претставуваат основа за постигнување на рамноправност меѓу родовите. Постојат и меѓународни стандарди за човекови права уредени со конвенции и декларации, кои придонесуваат за подобро разбирање на суштината на еднаквоста меѓу родовите во пракса, а не само на хартија. Во меѓународниот систем на заштита на човековите права се очекува од државите потписнички на Универзалната декларација за човекови права да ги обезбедат истите за своите граѓани.

Во современиот меѓународен контекст државите се повеќе креираат партнерства со приватниот сектор и дел од своите обврски со тоа им ги префрлаат ним. Поради тоа остварувањето на правата на жената, како социјални така и економски, во голема мерка зависи и од приватниот сектор. На тој начин спроведувањето на законските обврски кои ги обезбедуваат правата на жената и еднаквоста на родовите се во корелација со стандардите и праксата на меѓународната заедница, на индивидуалните држави и приватниот сектор. Со тоа набљудувањето на нивното спроведување станува комплексен процес а и отчетноста за истото треба да се бара на повеќе нивоа и кај повеќе институции.

Еднаквоста меѓу родовите не треба да се анализира само од перспектива на постоење на регулатива за еднакви можности туку и од аспект на постигнатите резултати и ефекти. Имено и покрај постоењето на закони и политики кои обезбедуваат исти можности, на пример за вработување, сепак поголем број мажи отколку жени го остваруваат тоа право. Глобално три четвртини од мажите кои можат да работат (возраст над 15 години) се дел од работната сила, додека само половина од жените на таа возраст се активни на пазарот на работната сила. Очигледно постојат пречки кои треба да се осознаат, анализираат и адресираат. Тоа може да се направи доколку едновременно се работи на решавање на проблемите на три полиња: социо-економските пречки за напредокот на жените; намалување на стигмата, стереотипите и родово базираното насилство; и зајакнување на учеството на жените во политичкиот живот како и влијанието кое тие го имаат врз политиките. Постојаното и активно промовирање на овие прашања во јавната сфера ќе ја зголеми потребата од отчетност на институциите, како јавните така и приватните, во врска со рамноправноста меѓу родовите.

Четвртата светска конференција на жените во Пекинг во 1995 година постави долгорочни цели со чие достигнување требаше да се постигне голем напредок во однос на правата на жените. Според извештајот на Обединетите нации за напредокот на жените во светот 2015/2016 постигнат е напредок во повеќе области: во законските регулативи кои ги третираат правата на жените, во учеството на жените во политичките процеси, зголемена е свеста и информираноста за насилството врз жените, како и нивно зголемено учество во платената работна сила.

Сепак во овој временски период кога се постигнати овие резултати, прогресот на практичното уживање на овие социјални и економски права за жените е спор и нееднаков во различни земји и различни општествени средини. Имено напредокот во однос на еднаквоста и правата на жените не може да се анализира во изолација од општите економски и социјални неправди. Во денешно време повеќе од една милијарда луѓе живеат во екстремна сиромаштија а економската и социјална нееднаквост се во пораст. Оваа нееднаквост уште повеќе се зголеми со мерките на штедење превземени во

повеќе земји во светот како резултат на економската криза во 2008. Овие мерки предизвикаа штедење и на буџетските средства за социјални сервиси, со што товарот на грижата за семејствата воопшто (влучително и грижата за децата, постарите и болни лица) уште повеќе падна на рамењата на жените и девојчињата. Ова придонесе за нивно намалено учество во пазарот на платен работен труд. На ова директно влијаат и политиките на државниот и приватниот сектор за создавање и одржување на социјални сервиси, како субвенционирана грижа за децата и за болните, кои им овозможуваат на жените да бидат дел од платената работна сила.

Вака феминистички инспирираната анализа на постоечките закони и социјални политики дава увид во причините за релативниот неуспех на истите. Имено социјалните политики во денешно време, исто како и пред еден век се базираат на еден вид државен режим базиран на род (пол). Архетипот на маж како оној кој финансиски го издржува семејството е основата за создавање на повеќето социјални закони рамки. Тоа значи дека пристапот на жената до социјалните услуги е моделиран врз основа на претпоставката дека мажот е „главниот заработувач„ во семејството. Секако дека вака концепираниот родов режим е разнишан и ослабен со зголеменото учество на жените во политиката, јавниот живот и граѓанскиот активизам, како и во однос на репродуктивните права.

Правата и рамноправноста на жените на секој план, па и во однос на платената работа, можат да се подобрат само доколку покрај очигледните директни форми на дискриминација се анализираат и адресираат и индиректните форми на дискриминација. Тоа може да се постигне доколку постои јавен дијалог и следствено прогрес на три паралелни полиња: во социо-економската сфера, потоа во однос на стереотипите и насилството врз жената и секако на полето на политичката и истражувачката дејност на жените и за жените. За овие дејства и процеси да имаат ефект мора да се бара отчетност за (не)применетите политики и тоа не само од државата туку и од приватниот сектор кој не е изолиран од регулациите и практиките кои се валидни за државните институции.

Во време на глобализација, активностите, процесите и притисоците не треба да се создаваат во границите на една држава. Тие треба да бидат резултат на меѓународна координација на чинителите. Така ќе се зголеми притисокот и отчетноста ќе добие интернационална димензија. Тоа важи и за истражувањата. Анализите и истражувачките проекти за политиките за еднаквост помеѓу мажите и жените треба да бидат прекугранични, меѓународни, глобални. Никако не треба да се создаваат со „маалска„ цел. Предметот на истражување на политиките кои влијаат на жените најчесто е лимитиран на тн. родови закони, регулативи и услуги како грижа за децата, грижа за болни или стари лица, родителско отсуство и слично. Од друга страна пак, на пример, законите за семејно насилство и за репродуктивни права исто така имаат влијание врз можноста и физичката способност на жената да работи или да биде активна на пазарот на труд. Истото важи и за законите за минимални примања кои би требало да се родово неутрални, што е погрешно затоа што жените се тие кои најчесто се наоѓаат на дното според висината на примањата. Затоа полето на анализа мора да се рашири. Политиките на работното место, односно на еднаквост на работното место се под влијание на цел сет внатрешоврзани политики кои се создаваат без мисла за тоа како ќе влијаат врз животите како на мажите така и на жените.

Патот кон ултимативната еднаквост помеѓу родовите треба да се бара во практичната имплементација на човековите права стипулирани во меѓународните конвенции и пренесени во националните правни рамки. Но пристапот кон нивното спроведување во реалност треба да се преиспита и треба да се предложат нови патеки. Во сржта на напредокот кон суштинска рамноправност на жените, во светски рамки, се наоѓаат човековите права. Меѓутоа нивното „озаконување„ не е доволно. Примената на човековите права треба да се базира на етика која ги надминува рамките на предвидените закони. Тие треба да претставуваат основа не само за промена на политиките туку и на социјалните норми кои потоа ќе влијаат врз промена на практиките. За тоа е потребна колективно дејствување на повеќе полиња паралелно. Треба да се поправат грешките во политиките и практиките кои довеле до очигледен недостаток на социо-економски напредок на жените. Потоа треба да се адресираат стереотипите и стигмата кои ја спречуваат жената да го оствари

својот потенцијал, како во семејството така и во јавниот и професионалниот живот и секако неопходно е да се зајакне дејствувањето и учеството на жените во општествениот и политичкиот живот. Одговор на ова сеуште може да биде ревидираниот пристап кон родовиот мејнстриминг кој како транснационален пристап за подобрување на статусот на жената и промовирање на еднаквост претставува политичка стратегија со цел да создава позитивни промени надвор од тн. чисто женски политики.

Користена литература

¹ Меѓу другите тоа се Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жените и Меѓународниот договор за економски, социјални и културни права.

² ILO: *Global Employment Trends for Women*, Geneva, 2009.

³ UNIFEM: *Progress of the World's Women*, New York, 2005.

⁴ C. Laderchi, R. Saith, F. Stewart: *Does it matter that we don't agree on the definition of poverty?: a comparison of four approaches*, Oxford, Queen Elizabeth House Library, University of Oxford, 2003.

⁵ UNFPA: *The State of World Population: Living Together, Worlds Apart – Men and Women in a Time of Change*, New York, 2000, p. 38.

⁶ United Nations: *Beijing Declaration and Platform for Action*, Report of the Fourth World Conference on Women, Beijing, 1995.

⁷ OECD „Gender, Institutions and Development Database (GID-DB)”
<http://www.oecd.org/dev/poverty/genderinstitutionsanddevelopmentdatabase.htm>

⁸ Ibid

⁹ Htun, M and L. Weldon. 2011. „Sex Equality in Family Law: Historical Legacies, Feminist Activism, and Religious Power in 70 Countries”. Background paper for *World Development Report*. World Bank, Washington, DC.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Генерално Собрание на Обединети Нации. 1948. Универзална Декларација за Човекови Права, член 23.

¹² World Bank. 2015. „Women, Business and the Law Database“.

¹³ OECD „Gender, Institutions and Development Database (GID-DB)”
<http://www.oecd.org/dev/poverty/genderinstitutionsanddevelopmentdatabase.htm>

¹⁴ World Bank. 2015. „Women, Business and the Law Database“.

¹⁵ UN Women. 2016. *Progress of the World's Women 2015-2016*.

¹⁶ ICLS (International Conference of Labour Statisticians). 2013. *Resolution Concerning Statistics of Work, Employment and Labour Underutilization*. Adopted by the Nineteenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2-11 October 2013.

¹⁷ Cichon, R. 2014. „A Long Way to Go Towards Equality: An Actuarial Estimation of Gender-Specific Lifetime Income Gaps in Selected European Countries”. Background paper for *Progress of the World's Women 2015-2016*. Un Women, New York.

¹⁸ Во случај на недостиг на податоци приходот во текот на животниот век по групи се определува според индикатор за тн. „стандардни индивидуи”, наспроти пресметувањето на просек.

¹⁹ Budlender, D. 2008. „The Statistical Evidence on Care and Non-Care Work across Six Countries”. Gender and Development Programme Paper No.4. United Nations Research Institute for Social Development, Geneva.

²⁰ Eurostat 2014. „Statistical Database”. European Commission. <http://ec.europa.eu/eurostat>

²¹ Eurostat 2015. „Statistical Database”. European Commission. <http://ec.europa.eu/eurostat>

²² UN Women. *Progress of the World's Women 2015-2016*. New York. United Nations.

²³ Christofides, L.N., A. Polycarpou and K. Vrachimis. 2013. „Gender Wage Gaps, „Sticky Floors” and „Glass Ceilings” in Europe”. Department of Economics Working Paper No. 1301. University of Guelph, Ontario.

²⁴ Ibid.

²⁵ Hegewisch, A and H. Hartmann. 2014. *Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done*. Washington. DC: Institute for Women's Policy Research.

²⁶ Harkness, S. and J. Waldfogel. 2003. „The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialized Countries”. *Research in Labor Economics* 22: 369-413.

²⁷ Belser, P. and U. Rani. 2011. „Extending the Coverage of Minimum Wages in India: Simulations from Household Data”. *Economic and Political Weekly* 46, no.22.

²⁸ ILO (International Labour Organization). 2013i. *World of Work Report 2013: Repairing the Economics and Social Fabric*. Geneva: ILO.

²⁹ Hakim, Catherine. 1992. „Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes, and Consequences of the Sexual Division of Labour“, *European Sociological Review* 8, no. 2: 127-52.

³⁰ United Nations. Report of the Fourth World Conference on Women. Beijing. 4-15 September 1995. pg. 85.

³¹ Alison Woodward. 2004. “European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy”. *Equity in the Workplace. Gendering Workplace Policy Analysis*.

³² OECD. 1998. “DAC Source Book on Concepts and Approaches Linked to Gender Equality”.

³³ Pollack, Mark, and Emilie Hafner-Burton. 2000. “Mainstreaming Gender in the European Union”. *Journal of European Public Policy* 7, no. 3: 433-57.

³⁴ Alison Woodward. 2004. “European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy”. *Equity in the Workplace. Gendering Workplace Policy Analysis*.

³⁵ Jolly, M., H. Lee, K. Lepani, A. Naupa and M. Rooney. 2014. “Falling through the Net? Gender and Social Protection in the Pacific”. Background paper for *Progress for the World's Women 2015-2016*. UN Women, New York.

³⁶ Kabeer, N., and L. Natali. 2013. „Gender Equality and Economic Growth: Is There a Win-Win? IDS Working Paper 417. Institute of Development Studies, Brighton, UK.

³⁷ United Nations Department of Economic and Social Affairs. 2010. *The World's Women 2010: Trends and Statistics*. New York: United Nations.

³⁸ Gornick, J.C. and M. Jäntti. 2014. “Gender and Poverty: A Cross-National Study of 37 High-and Middle-Income Countries”. Background paper for *Progress of the World's Women 2015-2016*. UN Women, New York.

³⁹ Gbedemah, C., N. Jones and P. Perezniето. 2010. “Gender Risks, Poverty and Vulnerability in Ghana: Is the Leap Cash Transfer Programme Making a Difference?” Project Briefing No. 52. Overseas Development Institute, London.

-
- ⁴⁰ Sepulveda, M.C., C. Nyst and H. Hautala. 2012. "The Human Rights Approach to Social Protection". Ministry of Foreign Affairs of Finland. Helsinki. *Netherlands Quarterly of Human Rights* 24, no 2: 271-304.
- ⁴¹ United Nations Department of Economic and Social Affairs. 2013. *World Population Ageing*. New York. United Nations.
- ⁴² International Labor Organization. 2014. *World Social Protection Report 2014-2015: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice*. Geneva.
- ⁴³ Holzmann, R., D. A. Robalino and N. Takamaya, eds. 2009. *Closing the Coverage Gap: The Role of Social Pensions and Other Retirement Income Transfers*. Washington, DC: World Bank.
- ⁴⁴ Azra, C. 2014. "The Gender Dimensions of Pension Systems: Policies and Constraints for the Protection of Women of Old Age". Background paper for *Progress of the World's Women 2015-2016*. UN Women. New York.
- ⁴⁵ Rofman, R., L. Lucchetti and G. Ourens. 2008. "Pension Systems in Latin America: Concepts and Measurements of Coverage". Social Protection Discussion Paper No. 0616. World Bank, Washington DC.
- ⁴⁶ OECD. 2013. *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing
- ⁴⁷ Azra, C. 2014. "The Gender Dimensions of Pension Systems: Policies and Constraints for the Protection of Women of Old Age". Background paper for *Progress of the World's Women 2015-2016*. UN Women. New York.
- ⁴⁸ HelpAge International. 2015. „Pension Watch: Social Protection in Older Age“. Accessed November 2016. <http://www.pension-watch.net/about-social-pensions/about-social-pensions/social-pensions-database/>
- ⁴⁹ UN Women. *Progress of the World's Women 2015-2016*. New York. United Nations.
- ⁵⁰ Ibid.
- ⁵¹ International Labor Organization. 2014. *World Social Protection Report 2014-2015: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice*. Geneva. ILO
- ⁵² World Health Organization. 2009. *Women and Health: Today's Evidence-Tomorrow's Agenda*. Geneva: WHO.
- ⁵³ United Nations General Assembly. 1990. *Convention on the Rights of the Child*. Treaty Series, Vol. 1577, No. 27531.
- ⁵⁴ Knijn, T. and M. Kremer. 1997. "Gender and the Caring Dimensions of the Welfare States: Towards Inclusive Citizenship". *Social Politics* 4, no. 3: 328-361.
- ⁵⁵ United Nations General Assembly. 2013. „Follow-up to the Special Session of the General Assembly on Children: Report of the Secretary-General." A/68/970.

⁵⁶ World Bank. 2016. „What Works for Women in the Western Balkans: a stocktaking of economic empowerment projects”.

⁵⁷ UN Women. 2015-2016. *Progress of the World's Women 2015-2016*. Annex 3.

⁵⁸ Овој индекс ги означува националните родови јазови според економски, политички, здравствени и образовни критериуми. Тој овозможува споредба помеѓу региони, различни групи според приходот и во тек на подолг временски период.

<http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2014>

⁵⁹ Elson, D. 1999. *Gender Budget Initiative*. Background papers. Commonwealth Secretariat.

⁶⁰ Simjanovska, A. (2012). *Analysis and assessment of the budget process and reform of budget policy from a gender equality perspective*. Ministry of Labour and Social Policy of the Republic of Macedonia.

⁶¹ Овие упатства се познати како „Буџетски циркулар за корисници на буџет на централно ниво„ и можат да се најдат на веб страната на Министерството за финансии: <http://finance.gov.mk/node/949>

⁶² Jo-Anne Bishop et al. (2013). *Final Evaluation of the UN Women Project “Promoting Gender Responsive Budgeting in South East Europe”*. UN Women Sub-Regional Office for Central and South Eastern Europe.

⁶³ Alison Woodward. 2004. “European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy”. *Equity in the Workplace. Gendering Workplace Policy Analysis*.

Користена литература

UNIFEM: *Progress of the World's Women*, New York, 2005.

C. Laderchi, R. Saith, F. Stewart: *Does it matter that we don't agree on the definition of poverty?: a comparison of four approaches*, Oxford, Queen Elizabeth House Library, University of Oxford, 2003.

UNFPA: *The State of World Population: Living Together, Worlds Apart – Men and Women in a Time of Change*, New York, 2000, p. 38.

Htun, M and L. Weldon. 2011. „Sex Equality in Family Law: Historical Legacies, Feminist Activism, and Religious Power in 70 Countries”. Background paper for *World Development Report*. World Bank, Washington, DC.

World Bank. 2015. „Women, Business and the Law Database“.

World Bank. 2015. „Women, Business and the Law Database“.

UN Women. 2016. *Progress of the World's Women 2015-2016*.

Cichon, R. 2014. „A Long Way to Go Towards Equality: An Actuarial Estimation of Gender-Specific Lifetime Income Gaps in Selected European Countries”. Background paper for *Progress of the World's Women 2015-2016*. Un Women, New York.

Budlender, D. 2008. „The Statistical Evidence on Care and Non-Care Work across Six Countries”. Gender and Development Programme Paper No.4. United Nations Research Institute for Social Development, Geneva.

Christofides, L.N., A. Polycarpou and K. Vrachimis. 2013. „Gender Wage Gaps, „Sticky Floors“ and „Glass Ceilings“ in Europe“. Department of Economics Working Paper No. 1301. University of Guelph, Ontario.

Hegewisch, A and H. Hartmann. 2014. *Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done*. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research.

Harkness, S. and J. Waldfogel. 2003. „The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialized Countries“. *Research in Labor Economics* 22: 369-413.

Belser, P. and U. Rani. 2011. „Extending the Coverage of Minimum Wages in India: Simulations from Household Data“. *Economic and Political Weekly* 46, no.22.

ILO (International Labour Organization). 2013i. *World of Work Report 2013: Repairing the Economics and Social Fabric*. Geneva: ILO.

Hakim, Catherine. 1992. „Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes, and Consequences of the Sexual Division of Labour“, *European Sociological Review* 8, no. 2: 127-52.

Alison Woodward. 2004. „European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy“. *Equity in the Workplace. Gendering Workplace Policy Analysis*.

OECD. 1998. „DAC Source Book on Concepts and Approaches Linked to Gender Equality“.

Pollack, Mark, and Emilie Hafner-Burton. 2000. „Mainstreaming Gender in the European Union“. *Journal of European Public Policy* 7, no. 3: 433-57.

World Bank. 2016. „What Works for Women in the Western Balkans: a stocktaking of economic empowerment projects“.

Elson, D. 1999. *Gender Budget Initiative*. Background papers. Commonwealth Secretariat.

Simjanovska, A. (2012). *Analysis and assessment of the budget process and reform of budget policy from a gender equality perspective*. Ministry of Labour and Social Policy of the Republic of Macedonia.

Jo-Anne Bishop et al. (2013). *Final Evaluation of the UN Women Project "Promoting Gender Responsive Budgeting in South East Europe"*. UN Women Sub-Regional Office for Central and South Eastern Europe.

Jolly, M., H. Lee, K. Lepani, A. Naupa and M. Rooney. 2014. "Falling through the Net? Gender and Social Protection in the Pacific". Background paper for *Progress for the World's Women 2015-2016*. UN Women, New York.

Kabeer, N., and L. Natali. 2013. „Gender Equality and Economic Growth: Is There a Win-Win? IDS Working Paper 417. Institute of Development Studies, Brighton, UK.

United Nations Department of Economic and Social Affairs. 2010. *The World's Women 2010: Trends and Statistics*. New York: United Nations.

Gornick, J.C. and M. Jäntti. 2014. "Gender and Poverty: A Cross-National Study of 37 High-and Middle-Income Countries". Background paper for *Progress of the World's Women 2015-2016*. UN Women, New York.

Gbedemah, C., N. Jones and P. Perezniето. 2010. "Gender Risks, Poverty and Vulnerability in Ghana: Is the Leap Cash Transfer Programme Making a Difference?" Project Briefing No. 52. Overseas Development Institute, London.

Sepulveda, M.C., C. Nyst and H. Hautala. 2012. "The Human Rights Approach to Social Protection". Ministry of Foreign Affairs of Finland. Helsinki. *Netherlands Quarterly of Human Rights* 24, no 2: 271-304.

International Labor Organization. 2014. *World Social Protection Report 2014-2015: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice*. Geneva.

Holzmann, R., D. A. Robalino and N. Takamaya, eds. 2009. *Closing the Coverage Gap: The Role of Social Pensions and Other Retirement Income Transfers*. Washington, DC: World Bank.

Azra, C. 2014. "The Gender Dimensions of Pension Systems: Policies and Constraints for the Protection of Women of Old Age". Background paper for *Progress of the World's Women 2015-2016*. UN Women. New York.

Rofman, R., L. Lucchetti and G. Ourens. 2008. "Pension Systems in Latin America: Concepts and Measurements of Coverage". Social Protection Discussion Paper No. 0616. World Bank, Washington DC.

OECD. 2013. *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing

International Labor Organization. 2014. *World Social Protection Report 2014-2015: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice*. Geneva. ILO

World Health Organization. 2009. *Women and Health: Today's Evidence-Tomorrow's Agenda*. Geneva: WHO.

Knijn, T. and M. Kremer. 1997. "Gender and the Caring Dimensions of the Welfare States: Towards Inclusive Citizenship". *Social Politics* 4, no. 3: 328-361.