

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

МАГИСТЕРСКИ ТРУД:

Интегрирање на родот:

Интерсекционалноста и работната сила

КАНДИДАТ

Субајете Зенки

МЕНТОР

проф.д-р Катерина Колозова

Скопје, ноември 2016

АПСТРАКТ

Концептот на родовото интегрирање е стратегија, која за првпат се појави после третата светска конференција за жените на Обединетите нации одржана во 1985 година во Најроби. На овој настан, формите на родовата анализа се презентирани пред светот како нови методи за постигнување родова еднаквост. Има многу малку примери за пристап на родовата еднаквост, и ако унапредувањето на родовата рамноправност е главна цел на политиките. Родовата еднаквост се користи како средство за интеграција и во другите политики. И покрај тоа што има слабости во практика, може да се заклучи дека родовата еднаквост има голем потенцијал како трансформативна стратегија.

Интегрирањето на родот добива во важност ако во анализите се земе предвид пристапот и важноста на интерсекционалноста. Овој труд ги идентификува ограничувањата во доминантна рамка и дава предлози за подобрување на процесот.

Кога станува збор за работната сила на жените, во 1990 година САД ја имаше шестата највисока стапка на учеството на женската работна сила помеѓу 22 земји членки на ОЕЦД. До 2010 година од ова рангирање падна на 17-то место. Се смета дека со проширувањето на политиките за „семејства“, вклучуваќи го родителското отсуство и правото за скратено работно време во другите земји членки на ОЕЦД, се објаснува намалувањето од 28-29% на учество на женската работна сила во САД во однос на овие други земји. Сепак, овие политики се појавија за да се поттикне работата со скратено работно време и вработување на позиции од пониско ниво. Жените во САД почесто од жените во другите земји имаат работни места со полно работно време и може да се најдат на работни места како менаџери или професионалци.¹

¹ FMLA се однесува само на вработените кои биле со ист работодавач за најмалку една година и работеле најмалку 1250 часа; претпријатијата со помалку од 50 работници се исклучени. Се проценува дека FMLA опфаќа само под 50 отсто од вработените во приватниот сектор (Waldfoegel 2001).

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

СОДРЖИНА:

1. ВОВЕД.....	6
2. РАЗРАБОТКА	8
I. КОНЦЕПТОТ НА ИНТЕГРИРАЊЕ НА РОДОТ (gender mainstreaming).....	8
1. Што е родова еднаквост?	8
1.1.Меѓународната организација на трудот наведува дека:.....	9
2. Дефиницијана интегрирањето на родот.....	10
2.2.Основни принципи на интегрирање	11
2.3.Родовото интегрирање се дефинира и како:.....	12
2.4.Родовото интегрирање е:.....	13
2.5.Разбирање на родовото интегрирање	13
2.6. Предизвикување на интегрирање	14
2.7.Формална дефиниција	15
3. Што е интерсекционалноста (intersectionality)?	16
3.1.Интерсекционалноста е основа на неколку клучни постулати	17
3.2.Родовото интегрирање во интерсекциската перспектива	18
3.3.Родова еднаквост и еднаков третман	19
3.4.Еднаков третман во националното законодавство	20
3.5.Општествените норми и интерсекционалноста.....	20
3.6.Структури на моќ.....	22
3.7.Предности на интерсекционалната перспектива	25
3.8. Движење над дефиницијата	26

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

- 4. Концептот на Бел Хукс за интерсекционалноста помеѓу раса, род и класа .. 27
- 5. Што е постигнато? 31

II. ДАЛИ ИНТЕГРИРАЊЕТО НА РОДОТ (генер маинстреаминг) ГИ ДАЛО ПОСАКУВАНИТЕ РЕЗУЛТАТИ? СПОРЕДБЕНА АНАЛИЗА НА ПОДАТОЦИ ОД СРЕДНАТА НА 90-тите до 2000-та КОГА „ЖЕНСКИ ПРАВА“ БЕШЕ ПРЕФЕРИРАН ТЕРМИН 32

- 1. Интегрирање на родот или протуркување на родот 32
 - 1.1. Интегрирање на родот: нова храбра стратегија 32
 - 1.2. Интегрирање 33
 - 1.3. Родовото интегрирање значи ослободување од фокусот на жените 34
- 2. Зошто родова еднаквост? 35
- 3. Анализа на Националното Биро за Економско истражување Кембриџ за работната сила на жените 40
 - 3.1. Интенција за менаџерските стручни „машки“ професионални работни места, САД и 10 други земјите членки на ОЕЦД 44
 - 3.2. Дали жените во САД навистина заостануваат? 46
- 4. Родов јаз во плати-преглед на литература 47
 - 4.1. Еднаква плата 47
 - 4.2. Примери на случаи за еднакви плати во Велика Британија 47
 - 4.3. Меѓународна акција за еднаква плата 48
 - 4.4. Закон за еднакви плати на Велика Британија 49
- 5. Што сме постигнале досега за родовото интегрирање? 52
 - 5.1. Дали жените се еднакви на работа? 53

III. ДАЛИ ТЕРМИНОТ РОД (gender) ЕДЕНЕС II ДЕЦЕНИЈА 21 век) ПРЕМНОГУ „ИСТРОШЕН” ОД ФЕМИНИЗМОТ?	55
1. Што е феминизмот?	55
1.1.Феминизмот во 21 век	56
2. Бранови на феминизмот	57
2.1.Прв бран феминизам.....	57
2.2.Втор бран феминизам	58
2.3.Трет бран феминизам	60
2.4.Четвртиот бран на феминизам	62
3. Како го разбираме феминизмот?	65
3.1.Дали феминизмот се бори за еднаквост?.....	66
4. ЗАКЛУЧОЦИ.....	67
5. БИБЛИОГРАФИЈА	69

1. Вовед

Родовата интеграција, еднаквоста, рамноправноста и зајакнувањето на жените, како и подобрувањето на нивниот политички, социјален, економски и здравствен статус се особено важна цел за остварување на хармонично партнерство помеѓу жените и мажите. Таа служи и за создавање услови жените слободно да го реализираат својот целосен физички, ментален и духовен потенцијал, но исто така и за постигнување на сеопфатен одржлив развој на секое општество чии креатори и реализатори се мажите и жените.

Теориската рамка на терминот интегрирање, влијанието на другите концепти и движења, досегашните постигнувања, пречките за успешно аплицирање на родовото интегрирање во сите општествени сегменти ги засегаат сите засегнати страни (актери), особено женските организации и феминистките.

Темата род, родови прашања, родово интегрирање, женски права и феминизмот се теми на кои со години се работи низ целиот свет. И во 21 век сè уште се работи на овие прашања, сè со цел подобро да бидат разјаснети и дефинирани. Повеќе научници на глобално ниво излегле со резултати од одредени анализи и истражувања, но конкретните позитивни резултати се многу мали. Со внесување на терминот родово интегрирање во 1995 година се појави раздор во женското движење во пристапот кон родовата еднаквост. Некои движења беа ориентирани кон еднакви права на жените и мажите, други повеќе беа концентрирани на женските права, правата на хомосексуалците и другите групи, отколку кон интегрирање на родовите прашања во програмите и стратегиите на сите нивоа и во сите сфери на политичко и општествено делување.

Со појавување на терминот интерсекционалност (intersectionality) во 1989 година од страна на Кимберли Вилијамс Креншо,² започна посериозниот пристап за анализирање на причините за родовата нерамноправност преку пресеци на

² Kimberle Crenshaw, Mapping the Margins: "Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color". *Stanford Law Review*
Vol. 43, No. 6 (Jul., 1991), pp. 1241-1299

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

класа, раса и сл. Интерсекцискиот пристап е од голема важност ако сакаме да имаме позитивни резултати за родовата еднаквост за сите, без разлика на класа, раса, политичко и религиско убедување, како и место на живеење.

Феминистките и феминистичкото движење во сите периоди од нивното работење, преку сите бранови на феминистичките движења ја опишуваат ситуацијата на жените во сите општествени слоеви, движења и периоди. Влијанието на општествените норми, религијата, патријархатот, местото на живеење, културата, образованието, вработеноста и други сегменти играат голема улога во родовата еднаквост. Интегрирањето на родот е од посебна важност како стратегија за внесување на родовите разлики во политиките и стратегиите на една држава, со цел постигнување реална еднаквост на сите нивоа.

Во овој труд ќе се обидам да го објаснам концептот на родовото интегрирање, резултатите, предизвиците и разните влијанија на примената на истиот, теориската рамка на терминот интегрирање (mainstreaming), влијанието на другите концепти и движења, како и постигнувањата и пречките за успешно аплицирање на родовото интегрирање. Магистерскиот труд со наслов „Родово интегрирање: интерсекционалноста и работната сила“ има за цел да го истражи концептот на интегрирање на родот, посебно преку делата на разни авторитети од областа на феминистичката теорија и наука, како што е Џудит Батлер, Бел Хукс, Кимберле и други. Исто така, во трудот ќе се потрудам да го објаснам и влијанието на интерсекционалноста, за да се добие подобра слика за родовите разлики, како и ситуацијата за работната сила на жените.

Трудот е поделен на три дела со приближно еднаков обем. Првиот дел се однесува на теориската рамка на родово интегрирање и пристапот што интерсекционалноста го користи за подобро разбирање на родовата еднаквост, со цел да се дојде до јасен и соодветен пристап кон родовата интеграција.

Во вториот дел се говори за тоа дали интегрирањето на родот ги дава посакуваните резултати и тоа преку споредбена анализа на постоечки податоци за период од средината на 90-тите години до 2000 година.

Во третиот дел повеќе ќе се задржам на анализа дали терминот род во 21. век е „истрошен“ повеќе отколку што треба, во смисла на тоа дека негова подлога е феминизмот.

2. Разработка

I. Концептот на интегрирање на родот (gender mainstreaming)

1. Што е родова еднаквост?

“Род” е идентитет и статус во општеството или полово детерминирана идентитетска позиција, ставови, однесување во согласност со идентитетската улога која е полово детерминирана. “Родот” има влијание и на тоа кои активности, задачи и одговорности се сметаат за машки, а кои за женски.³ Поконкретно, тоа има влијание на односот помеѓу жените и мажите.

За разлика од полот кој е биолошки определен (за жените и мажите), родовите улоги се културно и општествено конструирани и тие имаат тенденција да се разликуваат помеѓу култури, место на живеење и социјален контекст.⁴

Родовата еднаквост се однесува на принципот дека правата, одговорностите и можностите се подеднакво достапни и не се утврдуваат врз основа на пол или род. Тоа има за цел промовирање на основните и универзално признаени граѓански, културни, економски, политички и социјални права на жените и мажите.⁵ Родовата еднаквост се постигнува кога различните однесувања, аспирациите и потребите на жените и мажите се фаворизирани и еднакво ценети.⁶

³ “Род” ,Википедија, (2012)

<http://en.wikipedia.org/wiki/Gender>[Приспадено на 5-ти-ти јануари 2012].

⁴“Родова чувствителност Прирачник”: Националната комисија за промоција на еднаквост, (2008)

⁵. “Прирачник за родова сензитивност”: Националната комисија за унапредување на еднаквоста, (2008).

⁶ Родово интегрирање:“Стратегија за унапредување на родовата еднаквос“,Обединетите Нации; (.2001)

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf> [Приспадено на 9-ти- јануари 2012].

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Од друга страна, родовата дискриминација се случува кога лицата се исклучени или ограничени од можностите и се третираат поинаку поради тоа што припаѓаат на одреден пол или род.⁷

1.1. Меѓународната организација на трудот наведува дека:⁸

"Еднаквоста меѓу мажите и жените го подвлекува концептот дека сите луѓе, мажи и жени, се способни да ги развијат своите лични способности и без ограничувања да прават избори без поставени стереотипи, остри родови улоги и предрасуди. Родова еднаквост значи дека различните однесувања, аспирации и потребите на жените и мажите се земаат предвид, вреднуваат и се фаворизирани подеднакво. Тоа не значи дека жените и мажите мора да бидат исти, но дека нивните права, одговорности и можности нема да зависат од тоа дали тие се родени како машки или женски. Родовата еднаквост значи праведно третирање на жените и мажите според нивните потреби. Ова може да вклучува еднаков третман или третман кој е различен, но кој се смета за соодветен во однос на правата, придобивките, обврските и можностите."⁹

⁷ Речник за родово-сродни термини, Организацијата за безбедност и соработка во Европа. (2006)
http://www.osce.org/search/apachesolr_search/glossary%20on%20gender-related%20terms
[Пристапено на 29-ти февруари 2012].

⁸ Речник на родовите термини, Организацијата за безбедност и соработка во Европа, (2006),
[http://www.osce.org/search/apachesolr_search / Речник% 20on% 20gender поврзани% 20terms](http://www.osce.org/search/apachesolr_search/Rечник%20on%20gender%20поврзани%20terms) [Пристапено на 29-ти февруари 2012].

⁹ ABC за работните права на жените и родова еднаквост, Меѓународната организација на трудот, (2007)
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/ јавни / --- dgreports/ --- род /документи /објавено / wcms_087314: pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/jавни/---dgreports/---род/документи/објавено/wcms_087314.pdf) [Пристапено на 10-ти-ти јануари 2012].

2. Дефиниција на интегрирањето на родот

Концептот на интегрирање на родовите прашања во главните текови на општеството е јасно утврден како глобална стратегија за унапредување на родовата еднаквост во *Платформата за акција* усвоена на Четвртата светска конференција на Обединетите нации за жените што се одржа во Пекинг (Кина) во 1995 година. На конференцијата се истакна потребата да се обезбеди родовата еднаквост како примарна цел во сите области на социјален и економски развој.

Две години подоцна, во јули 1997 година, Економско-социјалниот совет на Обединетите нации (ECOSOC) го дефинира концептот на родовата еднаквост како што следува:

“Вклучувањето на родовата перспектива е процес на проценување на импликациите за жените и мажите на која било планирана акција, вклучувајќи го законодавството, политиките и програмите, во секоја област и на сите нивоа. Тоа е стратегија за изработка на потребите и искуствата на жените, како и на мажите и е составен дел на проектирање, имплементација, мониторинг и евалуација на политиките и програмите во сите политички, економски и општествени сфери, така што жените и мажите имаат еднакви придобивки и нееднаквоста не е засилена. Крајната цел на интеграцијата е да се постигне родова еднаквост.”¹⁰

Интегрирањето вклучува родово специфични активности и афирмативни акции секогаш кога жените или мажите се во особено неповолна положба. Родовите специфични интервенции во прв план исклучиво ги ставаат жените, мажите и жените заедно или само мажите на кои им овозможуваат да учествуваат и да имаат еднакви придобивки од напорите за развој. Тие се неопходни привремени мерки наменети за борба против директните и индиректните последици од дискриминацијата во минатото.

¹⁰ *Извештај на Четвртата Светска Конференција за жени*, Бејинг, (4-15 септември, 1997) публикација на Обединетите Нации, продажба Бр Е.96.IV.13), погл. I, резолуција 1, Анекс II.

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

2.1. Трансформација на интегрирањето

Интегрирањето не е само додавање на компонентата „жена“ или компонентата „родова еднаквост“ во веќе постоечките активности. Тоа оди подалеку од обичното зголемување на учеството на жените и значи дека знаењето и интересите на жените и мажите да се ставаат во развојна агенда. Родовото интегрирање може да вклучува идентификување на потребата за промени во таа агенда, може да побара промена на цели, стратегии и акции, така што и мажите и жените можат да влијаат и учествуваат и да имаат корист од процесот на развој. Според тоа, целта на вклучувањето на родовата рамноправност е трансформација на нееднакви социјални и институционални структури во еднакви структури за жените и мажите.

2.2. Основни принципи на интегрирање

Според Каролин Ханан, директорка на одделот на ОН за унапредување на жените, одговорноста за спроведување на стратегијата за интеграција на целиот систем се потпира на највисоко ниво врз законот. Други принципи вклучуваат механизми на отчетност:

- Соодветни политики и методи за следење на напредокот;
- Идентификацијата на прашањата и проблемите на сите активности и во сите области треба да може да ги дијагностицира родовите разлики;
- Проблемите во ниту едно општествено подрачје не се неутрални од аспект на родовата еднаквост и сензитивноста за овој факт треба да биде вклучена и следена во сите политики;
- Секогаш треба да се врши анализа од аспект на родот (вклучително и од аспект на родово-одговорно буџетирање);

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

- Јасна политичка волја и распоредување на соодветни ресурси за интеграција, вклучувајќи и дополнителни финансиски и човечки ресурси(ако е потребно) како клучни за спроведување на концептот во пракса;
- Интегрирањето на родот бара да се направат напори за да се прошири рамноправното учеството на жените на сите нивоа на донесување одлуки;
- Изедначувањето не ја заменува потребата за фокусирање на женските специфични политики и програми, како и позитивните законски прописи.

2.3.Родовото интегрирање се дефинира и како:

„Родово интегрирање е (ре)организација, подобрување, развој и евалуација на политичките процеси, така што перспективите за родовата еднаквост се инкорпорираани во сите политики, во сите нивоа и во сите фази од сите засегнати страни инволвирани при креирањето на политиките”¹¹

Дефинирањето на родовото интегрирање ја истакнува целта на интегрирањето, процесот, предметот и активните субјекти во интегрирањето. Предмет на интегрирање се сите политики на сите нивоа и во сите фази. Активни субјекти на интегрирање се засегнатите страни.

1.Родовото интегрирање може да значи дека политичките процеси се реорганизирани, така што вклучените актери знаат како да ја инкорпорираат родовата перспектива.

2.Родовото интегрирање може да значи дека родовата експертиза е организирана во политички процеси со вклучување на родовата експертиза како нормално барање за оние кои креираат политики.

¹¹. “Еднаквост меѓу жените и мажите”, Совет на Европа.,(2009)
http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02factsheets/Factsheet-Equality_en.pdf [Пристапено на 4-ти-ти јануари 2012].

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

2.4.Родовото интегрирање е:

- Разликата помеѓу мажите и жените, девојките и момчињата, не треба никогаш да претставува причина за дискриминација;
- Целосен пристап за постигнување родова еднаквост што го опфаќа сето она што произведува нееднаквост меѓу жените и мажите, девојките и момчињата во сите сфери на животот;
- Внесување на искуствата, знаењето и интересите на мажите и жените, девојките и момчињата во агенда;
- Идентификација на прашања и проблеми поврзани со родовата еднаквост во сите области и активности;
- Дијагностицирање на причините за родова нееднаквост и решавање на разликите преку коригирани акциони планови;
- Трансформирање на родово нееднакви социјални и институционални структури во еднакви структури за мажите и жените, девојките и момчињата;
- Формирање на соодветни одговорни механизми за мониторирање на прогресот за родовата еднаквост. European Commission, 2004.¹²

2.5.Разбирање на родовото интегрирање

Еднаквото присуство на жените и мажите во сите аспекти на општеството е важно за развојот и демократизацијата на општеството, а тоа исто така го симболизира општественото ниво на политичката зрелост. Сепак, оваа амбициозна цел е далеку од тоа да биде реалност и покрај значителниот напредок постигнат во текот на последните 40 години.

¹² *Водич за еднаквост за родово интегрирање*, (Европска комисија, 2004)
http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/документ/gendermain_en.pdf [Пристапено на 17-ти-ти јануари 2012].

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Жените учествуваат на пазарот на трудот во голема мера со посредство на мажите како членови на семејството, работодавачи или добавувачи. Пазарот на труд сè уште ги фаворизира и одразува мажите во однос на жените, согледувајќи ја притоа улогата во домот, поларизацијата на постоечките поделби и покрај тоа што начинот на живот на поголем број жени веќе не се вклопува во такви рамки. Неуспехот да се трансформира позицијата на жените, а со тоа и на мажите, ги доведе креаторите на политиките за еднаквост да се сомневаат во влијанието на политиките за еднакви можности. Тие сфатија дека е потребно радикално да се преиспита односот помеѓу жените и мажите во сите структури на општеството и да се искоренат длабоко вкоренетите и често скриени причини за нееднаквост.

2.6. Предизвикување на интегрирање

Заговарачите на родово интегрирање секогаш инсистираат на вклучување на жените, бидејќи родовата асиметрија насекаде во светот и во сите области се случува на сметка на жените. Иако многу политики се иновативни и им носат особена полза на жените кои учествуваат директно, тие не влијаат доволно врз услугите или ресурсите за дистрибуција на интегрираните политики и проекти, така што многу малку придонесуваат да се намалат или надминат нееднаквостите помеѓу жените и мажите.

Родовата интеграција се состои во градење политики кои водат сметка за родовите разлики, а таквата чувствителност и свесност за прашањата на родот е вградена во сите методи на работа. Жените обезбедуваат флексибилност бидејќи нивните семејни потреби доведуваат до намалување на нивните работни часови или до откажување од полното работно време или кариера. Како резултат на тоа жените стануваат мнозинство од невработени, слабо платени, негуватели и така натаму.

2.7.Формална дефиниција

„Родовото интегрирање опфаќа неограничени понуди за промовирање на еднаквост за имплементирање на специфичните мерки со цел да им се помогне на жените, но и мобилизирање на сите генерални политики и специфични мерки со цел постигнување на еднаквост преку активно и отворено земање предвид на планираните фази и можниот ефект на можната ситуација на жените и мажите (родова перспектива).Ова значи систематски да се проверуваат мерките и политиките и да се земаат предвид позитивните ефекти кога се дефинираат и имплементираат”.

„Систематско разгледување на разликите помеѓу условите, ситуацијата и потребите на жените и мажите во сите општествени политики и активности”– ова е основна карактеристика на принципите за 'маинстреаминг', која што Комисијата ја има усвоено.Ова не значи на едноставен начин да се направи програма за заедницата или резултати поприфатливи за жените, туку подобро симултано мобилизирање на легалните инструменти, финансиските ресурси и општествените аналитички и организациони капацитети, сè со цел во сите сфери да се претстави желбата да се вградат балансирани односи помеѓу жените и мажите.Од овој аспект неопходно да се постави основа во политиките за еднаквост помеѓу жените и мажите во статистичките анализи на ситуацијата на жените и мажите во разните сфери на животот и направените промени во општеството.¹³

Родово интегрирање е „...процес на оценување на вклученоста за жените и мажите во сите планирани акции, вклучувајќи ја легислативата, политиките или програмите во сите региони и во сите нивоа.Стратегијата е жените и мажите да се заинтересираат и добијат искуство на интегралните димензии на одлуките. Потребна е имплементација, мониторинг и евалуација на политиките и програмите

¹³ Комуникација: "Вклучување на еднакви можности за жените и мажите во сите политики и активности на заедницата " Европска Комисија. (COM (96) 67 final).
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

на сите политички, економски, и општествени сфери така што жените и мажите да имаат еднаква корист. Нееднаквоста не е вечна. Крајната цел е да се постигне родова еднаквост¹⁴.

Силна и континуирана заложба за вклучување на родовата перспектива е една од најефикасните средства на Обединетите Нации за поддршка на унапредување на родовата еднаквост на сите нивоа, во истражувања, законодавство, развој на политиките и во сите активности на терен. Потребно е да се постигне жените, исто како и мажите, да можат да влијаат, учествуваат и да имаат полза од напорите за развој. Постои континуирана потреба од надополнување на стратегијата за родова интеграција со насочени интервенции за промовирање на родова еднаквост и зајакнување на жените, особено онаму каде што има случаи на постојана дискриминација на жените и нееднаквост меѓу мажите и жените.

3. Што е интерсекционалноста (intersectionality)?

Терминот „интерсекционалност“ се појави во 1989 година од страна на Американскиот научник Кимберли Вилијамс Креншо.

Сепак, главните идеи на интерсекционалноста имаат долги историски корени во и надвор од САД.

Како што интерсекционалноста добива на значење, таа се толкува и се објаснува на различни начини и тоа како теорија, методологија, парадигма или рамка.

¹⁴ Обединети Наци. ECOSOC, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Беа предложени повеќе различни дефиниции, меѓутоа, интерсекционалноста промовира разбирање на луѓето како облик на интеракција на различни општествени локации (на пример раса, етничка припадност, пол, класа, сексуалност, место на живеење, возраст, инвалидност, способност, статус, миграција, религија). Овие интеракции се јавуваат во контекст на поврзани системи и структури на моќ (на пример закони, политики, влади, политички и економски синдикати, верски институции, медиуми). Преку таквите процеси се создаваат независни форми на привилегија и обликувано угнетување од колонијализам, империјализам, расизам, хомофобија, аблеизм и патријархат.

Едноставно кажано, според интерсекциската перспектива, нееднаквостите никогаш не се резултат на едни исти различни фактори. Напротив, тие се резултат на вкрстување на различни општествени локации на односите на моќ и искуства.¹⁵

3.1. Интерсекционалноста е основа на неколку клучни постулати¹⁶

Клучни постулати на интерсекционалноста се:

- Животот на луѓето не може да се објасни со земање предвид само некои од категориите како што се пол, раса, социо-економски статус. Животот на луѓето е мултидимензионален и комплексен. Вистинските животи се обликувани од различните фактори и социјалната динамика кои делуваат заедно;
- Во анализата на социјалните проблеми важноста на која било категорија или структура не може да биде предодредена. Категорите и нивната важност мора да бидат откриени во процес на истражување;

¹⁵ Bunjun, 2010; Колинс, 1990; Валдес, 1997; Ван Нерк, Смит, и Андреј, 2011

¹⁶ *Институтот за Интерсекционално истражување и креирање политики*
(www.sfu.ca/iirp)

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

- Врските и динамиката на моќта меѓу социјалните локации и процеси (на пример расизам, класицизам, хетеросексизам, албеизм, агеизм, сексизам) се поврзани. Тие, можат да се променат со тек на време и да бидат различни, во зависност од географската поставеност;
- Луѓето можат да ја доживеат привилегијата и угнетувањето истовремено, зависно од тоа во која ситуација или специфичен контекст се наоѓаат;
- Мулти-ниво анализи што водат кон индивидуални искуства со пошироки структури и системи се од клучно значење за откривање на тоа како односите на моќ се формирани и искусени;
- Научниците, истражувачите, креаторите на политики и активистите мора да ја разгледуваат својата општествена положба, улогата и моќта кога преземаат интерсекциски пристап. Оваа „рефлексивност“ треба да претставува приоритет и насока во истражувањето, политиката, работата и активизмот;
- Интерсекционалноста е експлицитно ориентирана кон трансформација и градење на коалиции помеѓу различните групи и работа во врска со социјалните права.

3.2.Родовото интегрирање во интерсекциската перспектива

Ако интерсекционалноста се интегрира во работата на родовата еднаквост, тогаш таа работа се подобрува и има посакувани резултати.

Родова интеграција

Родовата интеграција е стратегија за родовата еднаквост која има за цел да ги подобри резултатите во активностите при организација на перспективата за родовата еднаквост. Фокусот е на еднаквоста во услугите дадени на граѓаните

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

/клиентите /корисниците/ (екстерна родова еднаквост), а не во прашањата како што се родовата застапеност на ниво на менаџмент или плати (интерна родова еднаквост).Родовата еднаквост е примарна стратегија во Шведска, со цел постигнување на националните стратегии на Владата за родова еднаквост.¹⁷

3.3.Родова еднаквост и еднаков третман

Концептите на родова рамноправност и еднаков третман понекогаш се користат како синоними во секојдневниот контекст, но технички тие не значат иста работа.Родовата еднаквост се користи исклучиво за да се опише односот меѓу жените и мажите. Родова еднаквост е постигната кога жените и мажите имаат исти можности, права и одговорности во сите области на животот.

Еднаков третман е многу поширок концепт со тоа што опфаќа еднаквост во однос на можностите, обврските и правата меѓу сите поединци и групи во општеството, без оглед на пол, родов идентитет, изразување, етничка припадност, религија, возраст, функционалност, сексуална ориентација и класа. Понекогаш се користат термините „еднакви права“ и „еднакви можности“.Така, родовата еднаквост е критичен аспект на еднаков третман - општество во кое сите луѓе подеднакво се третираат, а кое нешто не може да се постигне без родовата еднаквост.

17. *Целите за родова еднаквост*:Шведска Влада
www.regeringen.se

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

3.4.Еднаков третман во националното законодавство

Во сите јавни организации во Шведска мора да се промовира еднаквоста за сите луѓе. На пример, тоа е предвидено во Уставот на Шведска во инструментот на Владата, глава 1, член 2:

„Јавната власт се врши со почитување на еднаквите вредности за сите и на слободата и достоинството на индивидуата. Јавните институции треба ја промовираат можноста за сите подеднакво да учествуваат во општеството и да ги промовираат правата за заштита на децата. Јавните институции треба да се борат против дискриминација на лицата врз основа на пол, боја на кожа, национално или етничко потекло, јазична или верска припадност, функционалност, инвалидност, сексуална ориентација, возраст или други околности кои влијаат врз поединецот.”

3.5.Општествените норми и интерсекционалноста

Нормите може да се опишат како обични заеднички правила и очекувања во врска со однесувањето на луѓето. Понекогаш овие правила и очекувања се имплицитни и на нивните прекршувања се одговара преку суптилни изрази како што се изненадени или вознемирени изрази на лицата. Во некои случаи тие исто така се наведени во законот, а повредите се казнуваат со казна затвор.

Општеството изобилува со норми во однос на родот, родовиот идентитет и родовото изразување, возраста, етничката припадност, религијата, сексуалната ориентација, функционалноста и класата, поради кои луѓето се подредени во категории. Поради оваа категоризација на поединците, нормите доведоа до промени на структурните услови за живеење. Ако некоја личност е категоризирана како „жена“, таа статистички ќе има пониски приходи бидејќи ќе користи родителско отсуство подолго и ќе сноси поголема одговорност за неплатената домашна работа од личноста категоризирана како „маж“. Ако едно лице во

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Шведска не припаѓа во категоријата на шведската етничка група, на тоа лице статистички ќе му биде потешко да изнајми стан и поголема е веројатноста за доживување на дискриминација на работното место или омраза во јавниот живот, за разлика од лице етнички Швеѓанец.

Како резултат на овој процес на категоризација луѓето може да се разликуваат во голема мера според моќта и авторитетот. Ова е резултат на структури на моќ доделувани на различни групи на различни нивоа на власта. Кога зборуваме за структури на моќ, ние зборуваме за структурните карактеристики во општеството. Постојат поединечни исклучоци. На пример, на структурално ниво мажите можат да заработуваат повеќе пари отколку жените, но на индивидуално ниво, многу жени можат да заработуваат повеќе пари од мажите.

Една интерсекциска анализа се фокусира на пресек помеѓу различни структури на моќ. Целта е да се истражи како различни категории комуницираат и како на различни луѓе и групи им се доделуваат супериорност и инфериорност.

Една интерсекциска анализа на пример може да се насочи на можностите на двојките од ист пол да посвојат или одгледуваат деца. Истополовите женски двојки имаат законско право на посвојување и оплодување, а само посвојувањето е на располагање за нивните машки колеги. Во пракса ова се должи на широката неподготвеност меѓу организациите за посвојување. Многу малку од истополовите двојки имаат можност да посвојуваат деца. Како резултат на ова генерално полесно е да станат родители двојките од ист женски пол, отколку двојките од ист машки пол. Во Шведска оплодување може да се организира преку системот на јавните здравствени установи. Сепак, некои земји наплаќаат за оваа услуга за двојките од ист пол, но не и за двојки од различен пол за истата услуга. Интерсекциската анализа помеѓу пол и сексуална ориентација во однос на воспитувањето на децата покажува дека способноста на луѓето да имаат деца е под влијание на родот и сексуалната ориентација.

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

3.6. Структури на моќ

Структурите на моќ ќе се илустрираат на седумте основи за дискриминација наведени во шведскиот акт на дискриминација. Овие основи се добра почетна точка за идентификување на структурите на моќ во општеството. Структурите на моќта се илустрирани како димензии или скали. Левиот крај од едната димензија претставува норма, а десниот крај анти норма, како што следува:

- Пол: маж - жена, човек кој има намера да го промени или веќе има изменет пол;
- родов идентитет¹⁸ / изразот: истополова личност¹⁹ - трансродова личност²⁰;
- Етничка припадност: припадник на шведскиот народ –не е припадник на шведска етничка група;
- Религија или друг систем на верување: секуларни христијани, муслимани, евреи или други вери;
- Функционалност: целосна функционалност - видливи или на друг начин забележливи физички или ментални отстапувања од целосната функционалност;
- сексуалноста: хетеросексуалец, хомосексуалец, бисексуалец;
- Возраст: само вистинската возраст - премногу млади или премногу стари.

Овие спротивности како модел претставуваат „чиста“ генерализација за тоа како може да се разбере нормата. Ова значи дека тие не се применуваат на сите

18, “Родовиот идентитет или родовото изразување” се однесува на идентитетот на личноста или на начинот на изразување, облека, јазикот на телото, однесување итн

Извор: www.do.se 5 August, 2014

19. “Цис” е латински збор за “на иста страна”. Цис личност е лице чиј пол, род, родов идентитет и родовото изразување се кохерентни и секогаш биле кохерентни во согласност со норма. На пример, луѓето кои се родени со penis се гледаат себеси како мажи, се гледат и од страна на другите како мажи и се официјално регистрирани како мажи. Терминот го опфаќа загриженост за родовиот идентитет и родовото изразување и нема никаква врска со сексуалната ориентација. Извор: www.rfsi.se 4 август 2014 година.

20, “Трансродовите лица”, е чадор термин и обично се однесуваат на лица кои отстапуваат од нормата пол со своите полови изрази и / или родов идентитет. Примерите вклучуваат трансвестити, transgenderists, drag / транссексуалци, intergender и intersexuals.

Извор: www.rfsi.se 6 Август 2014

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

можни ситуации. На пример, жените не се малцинство во однос на мажите, но имаат помалку моќ во многу области на општеството. Постојат голем број на поединечни исклучоци, како што се поединечни жени со машки подредености.

Постојат и контекстуални разлики. На пример, општеството во целина се карактеризира со хетеронорма, што значи норма која претпоставува дека сите луѓе се хетеросексуалци, но во геј бар норма може да биде дека секој е хомосексуалец. Постои континуирана интеракција помеѓу норми. Хомо норма во геј баровите веројатно не би била можна без хетеро норма во општеството, без хетеро норма, навистина не би имало причина да постојат посебни геј барови.

Истражувањата покажуваат дека повеќе категоризации од оние кои спаѓаат во шведското законодавството на дискриминација, може да влијаат на условите и животот на луѓето. Неколку од овие категории се заштитени од дискриминација преку Договорот од Лисабон²¹. Географската локација, урбана или рурална, градски услови или предградие, станбена површина, степенот на образование, социо-економски карактеристики (класа), занимање, раса, боја на кожа, кои припаѓаат на националните малцинства, политички ставови и физичкиот изглед и некои други категории кои не се опфатени во Законот на шведскиот дискриминационен акт.

²¹ "Недискриминација": Член 21. "Секоја дискриминација врз основа на која било основа, пол, раса, боја на кожа, национално или социјално потекло, генетски карактеристики, јазик, религија или верување, политичко или кое и да е друго мислење, припадност на национално малцинство, сопственост, раѓање, инвалидитет, возраст или сексуална ориентација е забрането. Во рамките на примената на Договорот за основање на Европската заедница и на Договорот за Европската унија и без да е во спротивност со посебните одредби на овие договори, дискриминација врз основа на националност, се забранува. "

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Категории	Норми	Неповолност	Угнетување
Род	машки норми	жени, лицата кои не се идентификуваат себеси како жени или мажи	сексисам
етничка припадност, бела норма	етничкото мнозинство	не се белци, етничко малцинство	расизмот, етноценризмот ²²
класа,	норма-средната класа	Работничката класа, пониски класи,	класно угнетување
сексуалноста	хетеро норма,	хомо норма, БИ, queer ²³	хомофобијата
функција	Функционална норма	Лица со попреченост	Албеизм ²⁴
родов идентитет и родово изразување	бинарни родови норми	Трансродово лице, интерсексуал ²⁵	Цис сексизмот, трансфобија

22 “Етноцентризмот” ги суди другите култури единствено од вредностите и стандардите на сопствената култура.

Извор: [/en.wikipedia.org/wiki/Ethnocentrism](http://en.wikipedia.org/wiki/Ethnocentrism) 4 August 2014

23 “Queer”; е широк термин кој може да значи неколку различни работи, но во суштина, подразбира преиспитување на хетеро норма. Многу луѓе гледаат во својот полов идентитет / или сексуалноста како Queer. Queer може да значи желба да се вклучат сите родови и сексуалности или да не мора да се идентификуваат / дефинира себеси.

Извор: www.rfsi.se/?p=410 5 август 2014 година.

24. форма на дискриминација или социјални предрасуди за луѓето со посебни потреби.

Извор: <http://en.wikipedia.org/wiki/Ableism> 4 August 2014.

25. Овој термин се однесува на различни услови и дијагнози. Се однесува на лице со вродена состојба каде што половите хромозоми, тестисите или јајниците или гениталните развој се атипични. “Интер” е латински збор за “помеѓу”, па “интерсексуални” значи “меѓу половите.

Извор: www.rfsi.se 4 август 2014 година.

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Моделот погоре го илустрира односот меѓу различните категории, норми и маргинализираните групи, како што се нарекуваат различните видови угнетување. Овој модел е идеален типичен опис на реалноста и што значи „чиста“ генерализација. Природата на нормата, како и кој добива, а кој губи од неа, се разликува во различните делови од општеството и може да се промени со текот на времето. Моделот не се појавува при интеракција помеѓу нормите, на пример, без бинарни родови норми, што е причина населението да е поделено во два пола. Хетеро норма, според која членовите на два различни пола се привлекуваат едни со други, не може да постои.

3.7. Предности на интерсекционалната перспектива

Со цел да се примени интерсекциската перспектива на родовата интеграција, една стратегија може да го следи мотото дека организацијата секогаш работи со родот, но никогаш само со родот. Идејата е дека родот е се поприсутна категорија во сите работи за родова еднаквост во исто време, знаејќи дека влијаат и други фактори. Во Шведска и во другите земји од ЕУ постои тренд на зголемување во законодавството, праксата и истражувањето за спојување на напорите за родова еднаквост и зголемување на општата работа за родова еднаквост. Пример за тоа е кога во 2009 година четири поранешни владини агенции на Народниот правобранител застапаа против етничката дискриминација. Народниот правобранител за еднакви можности, народниот правобранител за инвалидност и народниот правобранител од дискриминација поради сексуалната ориентација беа споени во само една агенција—Народен правобранител за еднаквост. Исто така, во 2009 година Законот за дискриминација се замени со голем број на „помали“ закони кои претходно ја регулираа дискриминацијата во Шведска.

Родовата интеграција е добро докажана стратегија која дава голема доза искуство стекнато во текот на годините. Новите сознанија и новите истражувања, развивањето на практичната работа за родова еднаквост, се резултат на стратегијата за родова рамноправност. Работата за родова еднаквост станува

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

поефикасна ако може да се види дека мажите и жените не се статични или хомогени групи и ако се признае дека не секој се идентификува сам себеси како жена или маж.

Жени, мажи и лица кои не се идентификуваат како жена или маж се соочуваат со различни услови во животот и општеството, во зависност од етничката припадност, возраста и функционалноста и се именуваат со неколку клучни варијабли. Една интерсекциска перспектива може да помогне во развојот на работата на родовата еднаквост, но со вклучување на повеќе луѓе. Исто така, може да додадете важни нијанси на анализа, на пример, дека не сите жени се подредени на сите мажи и дека се подобри постигнувањето на националните цели за родова еднаквост. Спротивното е исто така точно. Ако ние не применуваме интерсекциска перспектива на нашата работа за родовата еднаквост, ризикуваме да исчезнат категориите жени и мажи.

Бидејќи структурите на моќ се испреплетени, нееднаквостите успешно се решаваат заедно. Организациони, одговорноста за родова рамноправност и други прашања за еднаквост често е поставена во рамките на истата единица, што значи добар потенцијал за синергија.

3.8. Движење над дефиницијата

Движењето на жените од крајот на 60-тите и 70-тите години го поставија прашањето за интерсекционалноста во фокусот. Жените беа повикувани низ целата земја за да зборуваат за угнетувањето и да ги бараат своите права за еднаков третман. Тоа не траеше долго, но сепак, се призна дека искуството на угнетувањето за кое зборуваа лидерките на женското движење— белите жени, жените од средната класа— не е начинот на кој обоените жени доживеале угнетување. Гласовите на обоените жени им се придружија на жените со хендикеп, сиромашните жени и жените од другите етнички и културни средини, сите велејќи дека нивните борби и угнетувањето не се совпаѓа со приказните на белите жени. Тие побараа да се признае борбата на сите жени.

4. Концептот на Бел Хукс за интерсекционалноста помеѓу раса, род и класа

Концептот на интерсекционалноста Бел Хукс го има користено за своите анализи за класите, родот и расите, користејќи го своето лично искуство како обоена жена и искуствата на другите жени околу неа. Таа зборува како концептот на интерсекционалноста влијае врз концептот на раса, род и класи и како овие три категории се измешани со цел да го формулираат искуството на обоените сиромашни жени. Таа континуирано, во целата своја работа за феминизмот, зборува дека концептот на феминизмот е различен за белите и обоените жени. Во времето кога движењето на жените го покренало прашањето за сексистичко угнетување, обоените жени се занимаваа со друго, тврдејќи дека има многу поважни причини за угнетувањето, бруталноста и расизмот.

Ова е интересен феномен, бидејќи расистичките и сексистичките социјализации ги условуваа обоените жени да ја девалвираат својата „женственост“ и да се потпрат на расата како релевантна ознака за идентификација. Така, кога движењето на жените го покренало прашањето за сексистичкото угнетување, обоените жени го покренале прашањето дека сексизмот е незначителен во однос на повеќе брутални форми на угнетување познати како расизам.

Во 19-ти век во Америка обоените жени со сигурност знаеја дека вистинската слобода се состои не само од слободата во сексистичкиот социјален ред, туку дека борбата против расизмот е важно средство за стекнување на достоинство.

Кога обоените жени се приклучија кон женското движење, се појавија прашања за тоа дали движењето за правата на жените ќе биде на штета на борбата против расизмот. Овие жени тврделе дека секое подобрување на општествениот статус на жената ќе биде од корист за црните како раса или заедница. Родовиот аспект на угнетување и дискриминација од тоа време, па сè до денес почна да добива на тежина. Беше јасно дека статусот на жените се сметаше како најнизок во општеството. Ова дефинитивно беше шок за белите жени вклучени во женското движење.

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Најважно е да се сфати дека „идентитетот“ на обоените жени во Америка беше под голем знак прашалник. Тие беа соединети под поголемата капа на „жените“ која што се однесуваше само на оние бели жени од средната класа или беа ставени под капата на „црнци“ при што прашањата кои се земаат предвид и се анализираа беа за обоените мажи. Во суштина, никој не гледаше во обоените жени како посебна група на луѓе кои поминале преку сосема различни животни искуства од другите две групи под кои тие биле есенцијализирани.

Во многу значајното дело на Бел Хукс „Феминистичка теорија од маргините до центар“ таа вели дека централно начело на модерната феминистичка теорија е тврдењето дека „сите жени се угнетени“. Ова тврдење значи дека жените имаат многу заеднички нешта и дека факторите како класа, социјална ориентација, религија и други не создадоа разновидност на искуства со кои би се утврдило до кој степен сексизмот ќе биде угнетувачка сила во животот на една жена. Сексизмот како систем на доминација е институционализиран, но никогаш не се утврди на апсолутен начин „судбината на жените во ова општество“. Да се биде угнетуван значи отсуство на избор“ (Хукс, 1984).²⁶

Многу е интересно дека Бел Хукс крши некои стари митови за феминистичкиот дискурс. Таа вели дека за нејзината упорна критика за сексистичко угнетување била информирана од нејзиниот статус на членка на групата угнетени. Нејзиното искуство за сексистичката експлоатација, дискриминација и чувството дека преовладува феминистичка анализа, не беше сила за обликување на нејзината феминистичка свест. Ова е многу интересно за оние кои мислат дека со намалувањето на искуствата на различните групи на жени под ист чадор „Либерален феминизам“, ќе се работи фактички. Постојат многу бели жени во женското движење кои никогаш не размислувале за отпор кон машката доминација, сè додека феминистичкото движење не им ја подигнало свеста за спротивставување на сексистичкото угнетување.

²⁶ Bell hooks *"Feminist Theory: From the Margins to Center"*, (vol.1984)

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Спорет Хукс, белите феминистки не можат да ги разберат обоените, ниту да го замислат видот на угнетување преку кој поминале тие жени и стилот на угнетувачката ситуација во која и денес живеат дел од нив.

Често луѓето кои живеат во екстремни угнетувачки патријархални услови ја разбираат политиката на сексистичко угнетување, за разлика од луѓето кои немаат вакво искуство. Ова исто така води до формулации на интересни стратегии на отпорот за да се спречи дискриминацијата поради нивното животно искуство.

Привилегираните феминистки кои припаѓаат на белата средна класа во заедницата во многу случаи не беа во можност да зборуваат со и за различни групи на жени, затоа што не ја разбрале целосно меѓусебната поврзаност на родот, расата и класата. Иако тие биле свесни за ова, сепак одбивале сериозно да ги преземат овие вкрстувања.

Феминистичката анализа на жените има тенденција да се фокусира исклучиво на родот и да обезбеди солидна основа врз која ќе се изгради феминистичка теорија. Тие се одраз на доминантната тенденција во западните патријархални умови да ја мистифицираат реалноста на жените, тврдејќи дека родот е единствената одредница за судбината на жените. Очигледно дека тоа е многу полесно за жените кои не ги искусиле репресиите на раса и класа и затоа се фокусираат исклучиво на родот. Иако социјалистичките феминистки се фокусирале на класата и родот, тие имаа тенденција да ја отфрлат расата. Тие ставија крај на таквото размислување, признавајќи дека расата е важна, а потоа продолжија да анализираат факти во кои расата не се смета за важна. Како група, обоените жени се во необична позиција во ова општество, не само поради тоа што како заедница се на дното на професионалната скала, туку и заради тоа што нивниот социјален статус во целост е понизок од оној на која било друга група.

Според Хукс, обоените жени треба да разберат дека овој вид на недостаток што тие го имаат во моментот треба да биде појдовна точка од каде што нивната маргиналност ќе им даде перспектива и можност да се погледне на феминизмот на сосема поинаков начин. Оваа перспектива им овозможува да ја критикуваат доминантната расистичка, класистичка, сексистичка хегемонија, како и можноста

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

да се создаде контра хегемонија. Таа вели дека обоените жени можат многу да придонесат за феминистичката теорија и пракса. Една од најважните работи на Бел Хукс е „феминизмот е за сите.“²⁷

Најчестата дефиниција на феминистичкото движење или либералното движење на жените е тоа што има намера да ги направи жените „социјално еднакви со мажите“. Оваа дефиниција покренува многу проблематични прашања бидејќи не се сите мажи еднакви во надмоќта на белата капиталистичка патријархална класна структура. Не сите жени кои се вклучени во женското движење биле задоволни со либералните синоними за стекнување на еднаквост во социјалниот статус со мажите. Многу радикални феминисти тврдат дека ниту феминизмот кој се фокусира на жената како автономно суштество е достоин за лична слобода, ниту пак оној кој се фокусира на постигнување на еднакви можности на мажите може да се ослободи од општеството на сексизмот и машката доминација. Според нив, феминизмот е „борба за искоренување на идеологијата на доминација“ која се шири и на западната култура на различни нивоа, како и посветеноста кон реорганизација на општеството, така што развојот на луѓето може да има предност пред империјализмот, економската експанзија и материјалните желби“. (Хукс)

Едноставната дефиниција за феминизмот на Бел Хукс е „борба со која ќе се стави крај на сексистичкото угнетување“.

Хукс е идентификувана како некој кој „постојано го проширува јазот меѓу феминистичките теоретичари и практичари“ (Хукс, 1994) и ова е потенцијален проблем кој може да ја поткопа крајната цел на феминизмот. Таа ги обвини интелектуалците и академиците дека го издигнале дискурсот во феминистичката теорија кон ова комплексно ниво, дека тоа е практично невозможно за жените надвор од универзитетите и академските кругови да разберат дека феминизмот е за сите.²⁸

²⁷ Bell Hooks, *Feminism is for Everyone: Passionate Politics* (London: Pluto Press, 2000), ISBN 0-89608-628-3

²⁸ Хукс е обвинета дека го проширува јазот меѓу феминистичките теоретичари и практичарите, во „Феминизмот е за сите“ (Вол. 1994)

5.Што е постигнато?

Интерсекционалноста како социјално движење заземе централно место во социологијата и другите анализи, како во феминизмот така и во другите политички дискурси на интернационалните човекови права. Постојат признанија за несоодветноста на анализите на различни општествени поделби, особено на расата и полот како посебни внатрешно хомогени социјални категории, што резултира со маргинализација на конкретните ефекти од нив, особено на обоените жените. Бел Хукс преку нејзините трудови ни овозможи полесно да го разбереме концептот на интерсекционалноста. Категориите како што се расата, полот, класата, угнетувањето, образованието, не можеа да бидат гледани изолирано една од друга.

Без да се разбере концептот на интерсекционалноста, феминизмот како политичка теорија и идеологија нема да биде од голема вредност. Интерсекционалноста уште повеќе ќе доведе до енергично вклучување на политичка теорија. Феминизмот треба да биде инклузивен развој на жените од сите раси, класи, касти, етничка припадност и други видови на разлики.

Феминизмот е движење за да се стави крај на сите видови сексистички угнетувања, да се ослободи од надмоќта на патријархалните структури, а тоа може да се постигне само ако постои голема доза на вклучување во феминистичкото движење.

II. Дали интегрирањето на родот (генер маинстреаминг)ги дало посакуваните резултати? Споредбена анализа на податоци од средина на 90-тите до 2000-та кога „женски права“ беше префериран термин

1. Интегрирање на родот или протуркување на родот

После три декади активизам на феминистките на полето на развој во теорискиот и практичниот дел, повеќето институции се уште треба да бидат потсетувани за родовата анализа на нивната работа. Треба да се лобира кај креаторите на политиката за „вклучување“ на зборот „род“, па дури и нашите колеги треба да ги убедуваме дека интегрирањето на родовата анализа прави квалитативна разлика. Со тоа што постојано ги критикуваме нивните стратегии, феминистичките застапници ги менуваат нивните пристапи, но институционалните промени продолжуваат да бидат неосвојливи (со исклучок на неколку ситуации).

Родовата еднаквост е колку технички, толку и политички проект, а напорите беа ориентирани кон дигање на гласот и влијанието, лобирањето и застапувањето. Досегашното искуство е во интегрирањето на родовата перспектива во политиките и практиките. Испитувањата на феминистичкото однесување во овие политики е дека нееднаквите односи на моќта се непроменети во пракса.

1.1.Интегрирање на родот: нова храбра стратегија

Интегрирањето е нова стратегија адаптирана во Бејинг за поддршка на целта за родовата еднаквост. Политичкото образложение за оваа стратегија се потпираше на залагањата на феминистките дека родот треба да се стави во центар на вниманието. (Разави 1997)²⁹

²⁹ Саиедех Разави, 'Вклучување на родот во развојните институции', Светски Развој, (1997), Vol 25 No 7: 1111–25

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Интегрирање на родот вклучува:

- Интегрирање на загриженоста за родовата еднаквост во анализите и формулирање на сите политики, програми и проекти;
- Иницијативи со кои ќе им се овозможи на жените, исто како и на мажите, да ги формулираат и да ги искажат своите ставови и да учествуваат во процесите на донесување одлуки по сите прашања.

Во пракса постојат два меѓусебно поврзани начини на кои се однесува родовата еднаквост, со цел вклучување во главните текови: интегрирање и трансформација.

1.2.Интегрирање

Целта на интегрирањето е да бидеме сигурни дека загриженоста за родовата еднаквост е интегрирано во анализите на програмите со кои се соочуваат одредени сектори, така што тие се вклучени во формулирање на политиките, програмите и проектите.

Интернационалната политичка агенда во 1960,1970 и повеќе во 1980 година беше помалку загрижена за женските прашања отколку за вклучување на жените во развојните процеси.

Комисијата на ОН за статусот на жените (CSW), формирана во почетокот на 70-тите години, функционираше како единствена меѓународна институција во тоа време посветена на прашањата за правата за жените. Таа повеќе се занимаваше со анализа и одговори за економскиот и социјалниот развој на проблемите во

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

однос на жените, наместо со дефинирање и извршување на правни прашања (Molyneux и Craske 2002).³⁰

Така беше сè до 1990 година, кога фокусот се префрли на правата на жените и доведе до преиспитување на положбата на жените во нивните општества.

На интернационалната конференција организирана од ОН во 1990 година се обезбеди простор за организирање на форуми за правата на жените и артикулирање на барањата. Тоа беше растечка сила во општествените движења, посебно женското движење, со што го врати назад и прашањето за општествените права, еднаквоста и правото да бидат ставени во развојната агенда.

Феминистките посветиле големо влијание на разобличување на својствената машка пристрасност во развојните процеси (Елсон 1991) и на неодамнешната машка пристрасност во креирањето на правата и законот, како и толкувањето и спроведување на законот (Mukhopadhyay 1998 година, Геџ 2003). Кумулативниот ефект од овие огорчености и отпори е замолчувањето на проектот за еднаквост и неговото објавување како неисториски, аполитичен, де-контекстуализиран и технички проект на ниво на дискурси и практичен материјал.³¹

1.3. Родовото интегрирање значи ослободување од фокусот на жените

Стратегијата за родовото интегрирање не ги исклучува иницијативите адресирани до жените во развојните бизниси, туку сосема спротивното. Специфичните иницијативи одредени за жените се гледаат како неуспех за

³⁰Molyneux, M. и Craske, H., 2002 "Локално, регионално и Глобална: Трансформирање на политиките за права, во H. Craske и M. Molyneux (eds), *Под и Политиката на права и демократијата* Латинска Америка, Хемпшир: Palgrave

³¹ М.Одземените закони: *родовиот идентитет и законот во процес*, Mukhopadhyay, (1998)

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

интегрирање на еднаквоста.Интегрирањето на родот не значи дека никој не е одговорен за тоа да може да се реализира.

Постојат признавање и прифаќање во рамките на институциите за важноста на родовата еднаквост во развојот на практиката на вклучување на родовата перспектива во сите програми и политики, но постојат некои потешкотии кои не се надминати со сегашните стратегии.

Главната стратегија се однесува на тоа родовата еднаквост да се вклучи во надворешната политика, за да се демонстрира важноста на родовата анализа како алатка за операционализација на мандатот на институцијата, а во некои случаи и во некои одредени оддели, воспоставување на родовата инфраструктура.За најголем дел, сепак, интегрирањето на родовата рамноправност во работата на овие институции се потпира на родовата експертиза и „добрата волја“ на вработените кои се одговорни да обезбедат загриженоста за родовата еднаквост да е предвидена во сите политики и во спроведување на програмата на одржлива основа.(713_12Mukhopadhyay).

2. Зошто родова еднаквост?

Во втората половина на 1990 и почетокот на 2000 година, револуцијата за еднаквост како да застанала.Помеѓу 1994 и 2004 година, процентот на Американци кои претпочитаа машки модел на семејството - женски домаќинки, се зголеми од 34% на 40%. Помеѓу 1997 и 2007 година бројот на вработени мајки со полно работно време, кои би сакале да работат со скратено време се зголеми од 48%на 60%. Во 1997 година една четвртина од мајките кои седат дома рекоа дека полно работно време би било идеално. Во 2007 година, само 16% од мајките кои беа дома сакаа да работат со полно работно време.

Учеството на жените како работна сила во Америка во втората половина од 1990 година се израмни, во споредба со многу други земји. Родовата десегрегација во колежите за специјални занимања забави. Иако самохраните мајки продолжија да ги зголемуваат платените работни часови, постоеше

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

сериозно отскокнување во процентот на мажените жени, особено кај оние со мали деца кои ја напуштаат работата. Во споредба со 1993 година, мал процент на мажени жени со деца до 3 години останала на работа во 2004 година.

Некои луѓе почнаа да тврдат дека феминизмот не е за еднакво вклучување на мажите и жените во домот и на работа, туку едноставно давање на право на жената сама да избира помеѓу кариерата или мајчинството со полно работно време. Новиот акцент на интензивното мајчинство и родителската поврзаност помогна да се оправда вториот пристап.

Анти-феминистките го поздравиле ова поместување како знак дека многу Американци не сакаат да помогнат и да ја поддржат родовата еднаквост. Феминистките, загрижени дека на нив се гледа како на традиционални ресурси за родовите улоги и верувања, тргнаа во нова рунда за подигање на свеста. Книгите со наслов „Феминистичките грешки“ и „Оди на работа“ предупредуваа за строги казни за жените кои ја напуштаат работата, дури и за релативно кратко време.³²

Една студија предупреди дека речиси 30 проценти од отстранетите мајки кои сакале да се приклучат на работната сила и биле во можност да го сторат тоа. Само 40% од оние кои се вратиле на работа имале полно работно време.

Другите феминистки биле загрижени дека еднаквоста на феминизмот со индивидуалниот избор на жената да се врати на работа, ја поткопуваат посветеноста на движењето за поголема визија за родова еднаквост и правда.

³² Марија Kassian, „Феминистичка грешка“, (1992)

³³ Џоан Вилијамс, основач и директор на Центарот за WorkLife право на Универзитетот за Хејстингс Колеџот за право во Калифорнија,

³⁴ Политички теоретичар Лори Marso

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Џоан Вилијамс тврди дека дефинирањето на феминизмот како давање на право на мајките да останат дома, претпоставува дека нивните мажи имаат обврска да ги поддржуваат, а со тоа го негира изборот на татковците.³³

Политичкиот теоретичар Лори Марсо истакнува дека игнорирањето на личниот избор практично игнорира милиони жени без партнери кои можат да ги поддржат.³⁴

Денес главните бариери за понатамошен напредок кон родовата еднаквост веќе не се наоѓаат во лични ставови и однесувањето на луѓето. Наместо тоа, структурните пречки ги спречуваат луѓето да дејствуваат во нивните егалитарни вредности, поради што мажите и жените се принудени на лични рационализации кои не ги отсликуваат нивните заложби. Родовата револуцијане се наоѓа во кутија на полицата. Таа го удира сидот.

Денешната политичка клима почнува да не потсетува дека пред 80 години, поточно во 1933 година, Сенатот со големо мнозинство гласаше за воспоставување на 30 часовна работна недела. Предлог-законот не успеа во Претставничкиот дом. Меѓутоа, пет години подоцна Американците ја прифатија законската регулатива за 40 часовна работна недела со правните работнички стандарди од 1938 година. До 1960 година американските работници трошеа помалку време на работа отколку нивните колеги во Европа и Јапонија.

Во периодот од 1990 до 2000 година просечните годишни работни часови за вработените Американци се зголемија. До 2000-та година САД ја надмина Јапонија, поранешниот лидер на работен пакет, во часови посветени на платена работа. Денес речиси 40% од мажите на професионалните работни места работат 50 или повеќе часа неделно, како и речиси една четвртина од мажите во професиите со средни приходи. Поединците со пониски приходи и помалку квалификувани работни места работат помалку часови, но тие се со поголема веројатност да ги доживеат честите промени во смени, прекувремена работа и нестандартни часови. Многу работници со ниски приходи се принудени да работат

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

на две работни места за да можат да опстојат. Кога ќе ги погледнеме двојните носители, обемот на работа станува уште повеќе обесхрабрувачки. Почнувајќи од 2000-та година, просечната плата на двојните носители на неколку работи комбинирани со 82 часа неделно, е речиси 15 отсто од заедничката неделна работа на брачните двојки од 100 часа или повеќе.

Зачудувачки е тоа што и покрај зголемениот обем на работа на семејствата, како и покрај тоа што 70% од американските деца сега живеат во домаќинства каде што е вработен секој возрасен во домот. Во изминатите 20 години САД не донесоа некои поголеми федерални иницијативиси кои ќе им помогне на работниците за ги приспособат нивните барања во семејството кон работните обврски. Законот за семејство и здравствено отсуство од 1993 година им гарантира на вработените до 12 недели неплатено отсуство по раѓањето или посвојување на дете или во случај на болест во семејството. Иако околу половина од вкупната работна сила имаат право на работа, за почеток изгледа ветувачки.

Во меѓувреме, од 1990-та година другите народи со слични средства ја спроведуваат сеопфатната агенда за „хармонизација на работата со семејството“. Како резултат на тоа, семејните политики за работата во САД се споредуваат со оние на другите земји на слични нивоа на економски и политички развој.³⁵

Од речиси 200 земји проучувани од страна на Џоди Хејман, декан на Факултетот за јавно здравство на Универзитетот во Калифорнија, Лос Анџелес и нејзиниот тим на истражувачи за својата нова книга, „Детски шанси“, дури 180 од нив нудат гарантирано платено отсуство на новите мајки, а 81 нудат платено отсуство за татковците. Тие откриле дека од 175 случаи за платен годишен одмор на работниците, дури 162 се со максимална ограничена должина на работни недели. Соединетите Американски Држави не нудат ниту една од овие заштити.

³⁵ „хармонизација на работата со семејството“.

www.lisdatacenter.org/wp-content/uploads/2011/02/flex-work-repot

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Директивата на Европската Унија од 1997 година забранува работодавачите да им плаќаат на работниците со скратено работно време пониска дневница од работниците со полно работно време, да ги исклучуваат од пензиски придонеси или лимитирано платено ниво, споредено со работниците со полно работно време кои имаат договор.

Американските работници кои поради семејни причини работат со скратени работни часови вообичаено ги губат бенефициите и тие часови им се кратат од платата. Дали тоа би значело дека американските работници изразуваат повисоко ниво на конфликти на работа и во семејството отколку нивните европски колеги? Во 1990 година САД се рангира на шестото место во учеството на женската работна сила меѓу 22 земји од Организацијата за економска соработка и развој, која е составена од побогатите земји во светот. До 2010 година, во согласност со економскиот истражувачки труд од страна на Корнел, истражувачите Франсин Блау и Лоренс Кан, падна на 17-то место со околу 30 отсто. Директен резултат на таквиот пад е неуспехот да се одржи чекор на семејството со другите земји и нивните работни политики. Американските жени не ја напуштиле својата желба да ја комбинираат работата и семејството. Напротив, според истражувачкиот центар Пју во 1997 година 56% од жените на возраст од 18 до 34 години и 26% од жените на средна возраст и постари, се изјасниле дека во преден план им е семејството. Да се биде успешен, високо платен, со кариера или професија е „многу важно или едно од најважните нешта во нивните животи“. До 2011 година две третини од помладите жени и 42% од постарите го изјавуваат истото.³⁶

³⁶ Истражувачкиот центар Пју, 1997, www.nber.org/papers/w18702
www.pewsocialtrends.org/2012/04/19/a-gender-reversal-on-career-aspirations

3. Анализа на Националното Биро за Економско истражување Кембриџ за работната сила на жените

Според анализата на Националното Биро за Економско истражување Кембриџ по однос на работната сила на жените, на прашањето зошто САД заостанува, добиени се следните резултати и факти:

Во оваа анализа проучувана е улогата на политиките за намалување на релативната позиција на жените во САД за учество во работната сила на меѓународно ниво и разговор за некои можни несакани споредни ефекти од овие политики, вклучувајќи вработување на жените со скратено работно време и ниска застапеност на жените на високи позиции.

Во табелата подолу презентирани се резултатите од учеството во работната сила на мажите и жените во период од 1990-2010 година за возраст 25-54 години за неколку држави. Америка со процент од 74.0 беше на шесто место во споредба со 22 други земји. Меѓутоа, во 2010 година овој процент се зголеми многу малку и тоа само до 75.2, додека во другите земји овој процент се зголеми драматично и тоа од 67.1 на 79.5%.

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Табела 1. Работната сила на жените и мажите во период од 1990-2010 година

Возраст 25-54

Држава	Мажи		Жени	
	1990	2010	1990	2010
Австралија	93.3	90.6	66.8	75.2
Австрија	93.1	92.5	71.6	82.8
Белгија	92.2	92.2	60.8	80.4
Канада	91.1	90.5	75.5	82.3
Данска	94.5	92.4	87.5	85.6
Финска	92.9	90.6	86.4	84.4
Франција	95.6	94.2	72.2	83.8
Германија	90.2	93.1	63.4	81.3
Грција	94.3	94.2	51.5	72.2
Ирска	91.8	89.9	45.4	72.2
Јапонија	97.5	89.4	64.2	64.4
Италија	94.1	96.2	53.9	71.6
Луксембург	95.0	94.8	49.7	76.4
Холандија	93.4	93.3	58.5	82.3
Нов Зеланд	93.5	91.8	69.2	76.9
Норвешка	92.3	90.2	79.2	84.4
Португалија	94.3	92.5	69.4	84.9
Шпанија	94.4	92.5	46.9	78.3
Шведска	94.7	93.6	90.7	87.5
Швајцарија	98.2	95.7	73.7	83.4
Велика Британија	94.8	91.4	73.0	78.7
САД	93.4	89.3	74.0	75.2
Не-САД просек	94.0	92.5	67.1	79.5
САД рангирана на 22	14	22	6	17

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Од оваа табела се гледа дека во периодот од 1990 до 2010 година родовата разлика во САД се намали од 19.4 на 14.1%, додека во другите држави надвор од САД процентот на разликата се намали од 26.9 на 13.0%.³⁷

Меѓународните разлики во некои од клучните политики кои што особено влијаат на понудата на работната сила на жените, како и последиците од работата со скратено работно време (помалку од 30 часа неделно), ќе се презентираат во втората табела. Во табелата се презентирани податоци за САД и 16 држави кои не се во САД, земји за кои има податоци за периодот од 1990 до 2010 година. Во повеќе земји работниците имаат право на родителско отсуство и покривање на јавни трошоци за заштита на децата. Во САД е дозволено 12 недели платено породилно отсуство (усвоено во 1993 година со Законот за семејство и здравствено отсуство).

Во другите земји платеното родителско отсуство е подолго во споредба со отсуството во САД. Родителското отсуство има комплексен ефект врз понудата на работната сила. Од една страна тоа е затоа што работата е на прво место, така што со давањето право на работниците да се вратат на работа после породилното отсуство им се дава можност на работниците да се вратат на нивното работно место. Од друга страна тоа ги зголемува шансите и можностите за оние кои што ја напуштиле работата по раѓањето на децата. Овие ефекти укажуваат на тоа дека родителското отсуство ќе го зголеми бројот на вработени жени.

Во периодот помеѓу 1990 и 2010 година пет земји донесоа закони со кои им даваат на работниците право да бараат промена на распоредот за работа со скратено работно време.³⁸

³⁷ OECD.OnlineEmployment, база на податоци at

:<http://www.oecd.org/els/employmentpoliciesanddata/onlineoecdemploymentdatabase.htm>

Забелешки: Податоците за Австрија се однесуваат на 1994 и 2010 година а за Швајцарија до 1991 година и 2010 година.

³⁸ Извори: Податоците се од Макс Планк Институтот за демографски истражувања, компаративна база на семејни политики, достапни на <http://www.demogr.mpg.de/cgi-bin/databases/FamPoIDB/index.plx>; база на податоци за трошоците на ОЕЦД социјална достапни на <http://stats.oecd.org/>; ОЕЦД (2010а и б); База на податоци на ОЕЦД Онлајн вработување; и NBER (2011).

Табела бр.2. Избраните политики на пазарот на трудот и инцидентно скратено работно време, САД со процент од 16 неамерикански земји членки на ОЕЦД

1990 - 2010

	САД	неамерикански процент	САД	Неамерикански процент
Родителско отсуство: недели	0	37,2	12	57,3
Родителско отсуство: заменска стапка (вклучувајќи ги и нулите)	0	26,5	0	38
Право на вонредна работа (1 = Да) Не	не	0	не	313
Еднаков третман, скратено работно време работници (1 = да)	не	0,125	нема	0,750
Јавно детско трошење / БДП(* 100)	0,0286	0,3469	0,1144	0,4653
Машки вонредни работи-инцидентно	0,028	0,031	0,038	0.051
Женски вонредни работи-инцидентно	0.147	0.258	0.131	0.260

Табелата 2. покажува дека работата со скратено работно време кај жените е многу поприсутна во другите земји отколку во Соединетите Американски Држави, а разликите меѓу родот се мали. Покрај тоа, јазот меѓу мажите и жените во САД и други земји порасна за два процентни поени во периодот помеѓу 1990 и 2010 година, додека кај мажите процентот се зголеми за помалку од еден поен.

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

3.1. Интенција за менаџерските стручни „машки“ професионални работни места, САД и 10 други земјите членки на ОЕЦД

Многу повисока интенција за работа со полно работно време имаат жените во другите земји отколку жените во САД, кои исто така имаат тенденција да работат на работни места од повисоко ниво отколку во повеќето други земји.

Табела 3 користи микроподатоци од меѓународната програма за социјално истражување од 1998 и 2009 година (ISSP) и се споредува интенцијата за мажите и жените во професиите од повисоко ниво со оние од 10 други земји членки на ОЕЦД за кои ИССП има податоци во овие години.

Професиите се менаџери, професионалци и „машки професионалци“, кои се дефинираат како професионалци, пред-универзитетски професори и медицински сестри како две историски женски доминирачки професии кои бараат високо ниво на образование.³⁹

Податоците покажуваат дека жените и мажите во САД се речиси подеднакво застапени како менаџери во периодот од 1998 до 2009 година. Спротивно на тоа, во другите земји жените биле околу половина во споредба со мажите на менаџерски позиции (приближно разликата е 6%). Жените почесто од мажите имаат можност да бидат професионалци во САД, отколку во просек во другите земји. Сепак, предноста на жените е многу поголема во САД отколку во другите земји. Во Соединетите Американски Држави жените имале подеднакви можности како и мажите да бидат вработени на машки професии отколку во другите земји каде што имаше од 2,4 до 2,8% женски дефицит (17-25%). Во двете наведени години жените во САД работеа на професии од повисоко ниво споредено со податоците во табела 3. Претходно жените во САД се рангираа повисоко во однос на распределбата на машка плата отколку што е случај во другите земји (БлејџКан 1996). Сепак, одредувањето на платите е многу повисоко

³⁹Блау Фербер и Винклер 2010

www.pearsonhighered.com/program/Blau-Economics-of-Women-Men-and-Work-The-7th-Edition/PGM275456.html

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

централизирано во повеќето земји надвор од САД, со посебен акцент на Европа и Австралија. Таквата политика ја намали родовата разлика во плата во овие земји во однос на САД. Тие исто така ја подигнаа стапката на невработеност во однос на жените (Блеји Кан 1996 и 2003, Бертола, Блеји Кан 2007). Покрај тоа, со намалувањето на разликите во примањата поврзани со занимањата или индустријата, поставувањето на централизирана плата може да се намали поттикот на вработените жени да сакаат да бидат на повисоко ниво во однос на Обединетите држави.

Табела 3. користи микроподатоци од Меѓународната програма за социјално Истражување од 1998 и 2009 година (ИССП)⁴⁰

	1998			2009		
	Мажи	Жени	Мажи-Жени	Мажи	Жени	Мажи-Жени
САД						
Менаџери	0.144	0.144	0.000	0.150	0.140	0.010
Професионалци	0.148	0.219	-0.071	0.161	0.243	-0.081
машки професионалци	0.125	0.118	0.007	0.141	0.139	0.003
Не-САД, просечни						
менаџери	0.120	0.060	0.060	0.122	0.059	0.063
Професионалци	0.140	0.152	-0.012	0.170	0.189	-0.019
машки професионалци	0.111	0.084	0.028	0.145	0.121	0.024

⁴⁰Извор: Меѓународната програма за социјална истражување микроподатоци (1998 и 2009) "Машки", професионалци и други професионалци, освен медицински сестри и пред-универзитетски професори. Неамериканските се: Австралија, Австрија, Данска, Франција, Нов Зеланд, Норвешка, Португалија, Шпанија, Шведска и Швајцарија

3.2. Дали жените во САД навистина заостануваат?

Политиките за породилен одмор и работа со скратено работно време влијаат врз зголемувањето на учеството на жените како работна сила. Генерално можни се големи проблеми за време на породилен одмор, како и за работа со скратено работно време. Во многу земји надвор од САД мала е веројатноста жените да бидат во можност да добијат работа на висока позиција бидејќи таму најчесто се бара работа со полно работно време цела година и долги обврски во кариерата.

Анализата за учеството на жените како работна сила и политиките за семејството покажуваат дека некои политики функционирале поинаку, а тоа го прават за жените полесно да си ја комбинираат работата и семејството, а со тоа и унапредувањето на жените на работното место. Од една страна таквите политики најверојатно го олеснуваат влезот на работната сила на жените кои се помалку ориентирани кон кариерата (или жени кои се во фаза од животниот циклус кога преферираат да ги намалат обврските на пазарот на трудот). Од друга страна, правото на долг платен родителски одмор и работа со скратено работно време може да ги охрабри жените кои инаку би имале поголема желба да прифатат работа со скратено работно време или позиции од пониско ниво. Од аспект на работодавачот, таквата политика може да доведе работодавците да се вклучат во статистичка дискриминација на жените за позициите од повисоко ниво, во случај кога работодавачот не може да каже кои од жените можат да ги искористат предностите на овие опции, а кои не. На тој начин овие политики можат да им дадат на жените опции кои инаку не би ги имале. Евалуацијата на таквите политики мора да ги земе предвид овие два ефекти.

4. Родов јаз во плати-преглед на литература

4.1. Еднаква плата

Како што GPG е примарен механизам за следење на напредокот кон еднакви плати, исто така важно е да се разбере концептот на еднакви плати и сличните законски инструменти. Законот за еднакви плати изменет во 1970 година и Законот за полова дискриминација од 1975 година се донесени врз основа на законодавството на Велика Британија и се механизми во членот 141 од Договорот од Рим кој се применува во сите земји членки на Европската Унија (ЕУ). Истото е применето и во законите на Велика Британија.

4.2. Примери на случаи за еднакви плати во Велика Британија

Иако еднаквата плата има релативно кратка законодавна историја и во Велика Британија и на меѓународно ниво, сепак концептот дека жените треба да добиваат еднаква плата со спротивниот пол за работа од еднаква вредност има потекло од многу порано.

Првиот дел од специфичното родово законодавство поврзано со вработувањето беше Актот на половата дисквалификација кој стапи во сила во 1919 година, според кој беше нелегално да се одбие пристапот на жените до голем број професии и занимања врз основа на нивниот пол или брак. Овој закон исто така беше прифатен од страна на поборниците за еднакви права, иако неговите ефекти беа минимални.⁴¹Така беше до повоениот период, со позначително зголемување на платите на женската работна сила⁴², како и со

⁴¹Таунсенд Смит, *полова дискриминација при вработување*, (1986), Лондон: Sweet, Максвел

⁴² На пример, во 1921 година, само 8,7% од мажените жени биле во работен однос; од 1951 година ова се зголеми на 21,7%. Таунсенд-Смит, 1986,7
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100>

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

дискутирање за мерките за надомест на штетата ставени и инкорпорирани во законодавството.

4.3. Меѓународна акција за еднаква плата

Во 1951 година Меѓународната Организација на Труд (ILO), тело на Обединетите Нации, која утврдува меѓународно признати стандарди на трудот, ја донесе Конвенцијата 100 за еднаква плата, која гласи:

„Секоја земја треба со соодветни средства и методи во работењето за утврдување стапки на надомест, да го промовира и до степен кој е во согласност со такви методи, да обезбеди примена на принципот за еднаков надоместок за сите работници, мажите и жените, за работа со еднаква вредност”.⁴³

Слично на тоа, Договорот од Рим, кој ја воспостави правната рамка на Европската Економска Заедница во 1957 година, содржи краток став во кој е утврден принципот на еднаква плата за еднаква вредност.⁴⁴ Во него е содржан концептот на правото за еднакви плати на заедницата и се поставени основите на законодавството и политиката за еднаквост во Европа кои треба да се следат. Дефиницијата на еднаква плата за еднаква вредност беше разјаснета од Европската економска заедница со Директивата за еднаква плата 75/117 / ЕЕЗ, со која се забранува секаква дискриминација врз основа на полот во однос на платата.⁴⁵ Оваа директива, заедно со седум други директиви беа вклучени во

⁴³ Стапки за надомест, за еднакви плати; <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100>

⁴⁴ Иако ова често се гледа како пример на прогресивната природа на Европската заедница, некои тврдат дека во член 141 (претходно 119) беше вклучена во голема мера како конвенција на француски, кои веќе имаа закони за еднакви плати и стравуваа дека тие би биле во дисавантажа, Таунсенд-Смит, 1986.

⁴⁵ Во прилог на Директивата од 1975, постојат неколку делови на законодавството на ЕУ за унапредување на родовата еднаквост и справување со родовата дискриминација, кои имаат примена во законот на Велика Британија вклучувајќи Директивата 2000/43 / ЕС, што го прави незаконски да биде дискриминаторско по основ на пол, етничка припадност, возраст, религија или

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

една директива во 2006 година (2006/54/EC), со повеќе јасност на правото на заедницата во областа на еднаков третман на жените и мажите.⁴⁶ Според одредбите на оваа директива, нелегално е да се дискриминираат жените на пазарот на трудот и жените да добијат пониски плати од мажите кога работат иста работа или работа која е од еднаква вредност во која било земја во Европската Унија.

ЕУ продолжува да презема акции за спроведување на политиките и законодавството со цел да се справи со родовата дискриминација и GPG. Помеѓу 1999 и 2005 година намалување на GPG беше дел од Европската стратегија за вработување (ECB).

Од земјите членки се бара да се формулираат цели за да се постигне „значително“ намалување на јавниот приватниот сектор преку различни пристапи. Упатствата истакнати во стратегиите за вработување за 2002 година вклучуваат разгледување на класификациите на работни места и системи за плати, подобрување и следење на податоци, подигање на свеста и транспарентноста.⁴⁷

4.4.Закон за еднакви плати на Велика Британија

И покрај напредокот во Европа и на меѓународно ниво, Велика Британија е во фаза на развој, бидејќи за спроведувањето на законите за еднакви плати што се содржани во меѓународните и Европски стандарди за вработување, на Велика Британија требаа повеќе години да ја ратификува Конвенцијата на МОТ (ILO) и затоа се законски обврзани со одредбите. (САД сè уште ги нема ратификувано)⁴⁸.

инвалидитет во вработувањето и Директивата 2000/78 / ЕЗ, што го прави незаконски да се направи разлика во услугите, вклучувајќи го и образованието, на овие бази, со исклучок на религијата

⁴⁶<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>

⁴⁷<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/01/study/tn0201101s.htm>

⁴⁸Ibid.

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Лабуристичката влада конечно прифати еднаква плата во законот во 1970 година. Ова следеше по значајните организирани акции од страна на женските машински шивачки во фабриката на „Форд“ во Дагенхам во 1968 година и националната заедничка акција „Кампања на комитет за жените за еднакви права“.

Во 1969 година Лабуристичката партија ја вклучи Повелбата за права за сите вработени во својот манифест од 1964 година, во која беше вклучено правото на еднаква плата за еднаква работа. По шест години се преточија во форма на Законот за еднакви плати, со кој се забранува дискриминација по однос на договорените услови, вклучувајќи ги и условите кои се однесуваат на прашања поврзани за плати „Платите“. Во законот се дефинираат како договорни надоместоци примени од страна на вработениот, па дури индиректно, од страна на работодавачот во однос на нивното вработување. Иако Законот за еднакви плати стапи во сила во 1970 година, сепак беше одлучено дека со оглед на постоење на широка разлика на плати за мажите и жените во компаниите во Велика Британија во тоа време, законот да не стапи во сила до 1975 година.⁴⁹ Во текот на овој петгодишен транзициски период GPG значително се намали. Во 1975 година беше донесен и Законот за родова дискриминација.

Законот за еднакви плати исто така беше донесен во пресрет на влезот на Велика Британија во Европската Економска Заедница, што би значело дека во член 141 ќе треба да се инкорпорира статутот во закон. Сепак, во својата првобитна формулација законот не им дава право на еднаква плата за еднаква вредност. Меѓутоа, правото на еднаква плата во голема мерка е слично или е оценето како еквивалент на систем за оценка на работата. Во периодот на (TUC) се тврдеше дека тоа не ги исполнува условите од член 141 и неговите ефекти ќе бидат ограничени поради професионалната сегрегација. Тогашниот државен секретар за вработување и продуктивност, Барбара Замокот, одговори дека

⁴⁹Другите земји-членки на МОТ кои допрва треба да го ратификуваат се Бахреин, Бермуди, Француска Полинезија, Гвадалупе, Мартиник, Катар и во Западниот Брег и појасот Газа

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

договорот беше „далеку од задоволителен” и „премногу апстрактен концепт за да се интегрира во законодавството”.⁵⁰

Во 1975 година, Директивата на ЕУ 75/117 бара да се дефинира принципот на еднаква плата во член 119 по принципот „за иста работа или за работа која е со иста вредност”. Ова повлече измена и дополнување на Законот за еднакви плати во 1983 година⁵¹ до ⁵²Комисијата на Советот на Европскиот парламент, Европскиот економски и социјален комитет и Комитетот на регионите. Патоказ за еднаквоста помеѓу мажите и жените 2006-2010 COM (2006) 92 е финалето на Европскиот суд на правдата кој владеел во 1982 година, во смисла на тоа дека законодавството мораше да биде променето.

Законите за еднакви плати во Велика Британија имаат значително влијание врз практиките на вработување во Велика Британија, модернизацијата и рамка на платите во јавниот сектор, што е одличен пример. Должност на вработените во јавниот сектор е да се обезбеди еднаква плата за еднаква вреднувана работа која стапи на сила во април 2007 година, во делот на катализатор за широките реформи на платите и условите во областите како што се на локалната власт и на NHS.

⁵⁰ податоци на приходи и Услуги (2008), еднакви плати, IDS.

⁵¹ Ајлин McColgan ", Законот за еднакви плати ": <http://bit.ly/dgs2t9>

⁵² Еднаква исплата (Дополнување) Регулативи 1983 SI 1983,1794 продолжен на основно барање за еднаква плата за да се вклучуват случаи кога подносителот на барањето споредбено со вработени и работа со еднакви вредност.

5.Што сме постигнале досега за родовото интегрирање?

Подоцна, односно 40 години откако ЕУ и нејзините земји членки изготвиле политики за еднаквост со разни прописи и мотивација, реалноста е многу поинаква. Сепак, во Франција сè уште се соочуваат со сериозен проблем на 20%-27% од дискриминација на плати. Иако жените сочинуваат над 50% од населението, тие само 20% се во националните политики на одборите на директори и експерти за медиуми, а само 20% од домашните обврски и работни места со скратено работно време се врши од страна на мажите.

Сè уште има некои неизбежни парадокси - сериозен упад од страна на жените на пазарот на трудот во 20-от век. Дури 83% од жените на возраст од 25 до 49 години сега се на работа, но се соочуваат со некои длабоко вкоренети нееднаквости од пристапот на жените. До 1990 година жените како работна сила на пазарот на трудот главно се залагаа за зголемување на скратеното работно време, со што се зголемуваше несигурноста на работните места за жените, проширување на јазот меѓу квалификувани и неквалификувани жени, како и неурамнотежен породилен одмор.⁵³ Жените посветуваат час и половина повеќе од мажите секој ден за домаќинството и родителските должности. Жените никогаш не дозволиле домашните обврски да бидат закана за нивните кариери и крајниот парадокс е фактот дека има повеќе жени отколку дипломирани мажи, но нивните квалификации се помалку вреднувани на пазарот на трудот. Еднаквоста има двосмислен напредок и тоа е сосема очигледно и е резултат на недостатокот на ефикасност во јавните политики за еднаквост меѓу мажите и жените. За решавање на оваа ситуација мора да се направат промени и чекор по чекор да ја менуваме нашата визија за иднината.

Проблемот се однесува на стереотипите кои ги легитимираат нееднаквостите. Мажите и жените се замрзнати во нивните комплементарни улоги врз основа на нивните очекувања. Формалните правила не можете да ги

⁵³ Погледнете во последните истражување INSEE Работа, за 2009 и 2010

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

прекршувате со „јас сум маж / жена, па морам да го направам ова, но не можам да го направам тоа“. Ваквиот „машки наспроти женски“ начин на гледање на работитените се однесува само на мажите и жените и нивното место во општеството, туку и на нивните надлежности и вештини (приватни, јавни, внатрешно-надворешни врски, строг-интуитивен, нумерички вештини, вербални способности).

5.1. Дали жените се еднакви на работа?

Да во теорија, но не и во реалноста на нивното секојдневно живеење, бидејќи тие се трипати пооптоварени во рамките на нивната приватна сфера. Разликата во однос на времето што жените го трошат на домашните работи во споредба со мажите, е огромна. Жените се специјализираат, но повеќе време им одземаат задачите и обврските. На жените не им се компензира недостигот на времето и направените напори кога ќе дојде детето на свет. Ова води кон систематска дискриминација против нив на пазарот на трудот, бидејќи работодавците не ги подржуваат жените поради низа стереотипи: помалку достапност, помалку мобилност, како и помалку волја да биде флексибилна. Во нивните очи жените не се вреднувани колку и мажите на пазарот на трудот, а тоа е причина за дискриминација во платите, што значи дека жените ќе добијат пониска повратност на нивните инвестиции во стекнување на искуство или квалификација.

Исто така постои и сексизмот дека жените се наметнуват, што го ослабува нивното верување во себе и во нивната работа. Ова е „легитимен конфликт“ во кој се наоѓаат заробени: тие или се чувствуваат како да ги напуштиле обврските во домот (на пример во приватната сфера) или во улога на узурпатори во јавната сфера, додека мажите имаат длабоко вкоренети историски легитимитет. Потоа, тука е новиот израз, сексизам, кој влегува на пазарот на трудот со полна сила: „добронамерниот“ сексизам во кој за жените се вели дека се шампиони на еден нов стил на владеење со модерни менаџмент вештини, како што се интуиција, емпатија и способност да се преговара. Сите овие содржат скриени стапици, а

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

ова поттикнува полова поделба на работата според хиерархијата во која професионалните улоги се заштитени, како што се човечки ресурси и комуникации главно дадени на жените, на тој начин одразувајќи ги своите „природни“ вештини, додека мажите продолжуваат да вршат услуги со пари, стратегијаи моќ, иако овие вештини немаат никаква врска со полот.⁵⁴

За да можат мажите и жените да се сметаат за еднакви, тие мора да бидат во можност да го работат истото на работните места. Разликите меѓу половите не мора да значи дека сите разлики се поврзани со вештините.

⁵⁴CIPD.(*флексибилни работи*: Влијание и имплементација-Анкета на работодавачот.(2005), <http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/257CE4EE-356B-43F5-8927-5C86203D7AA1/0/flexworksurv0205.pdf>

III. Дали терминот род (gender) е денес (II деценија 21 век) премногу „истрошен” од феминизмот?

1. Што е феминизмот?

Терминот феминизам не е лесно да се објасни со една дефиниција. Феминизмот е движење, идеологија, лично уверување, мрежа на теоретски позиции. Тоа е почетна точка за разгледување на феноменот, каде главната цел е анализа на положбата на жените и половата нееднаквост.

Дефиницијата за феминизмот вклучува два моменти: доктрина за еднакви права на жените и идеологија за социјална трансформација која цели да создаде свет за жените кој е нешто повеќе отколку едноставна социјална еднаквост. Герда Лернер тврди дека феминизмот мора да прави разлика меѓу правата на жените и еманципацијата на жените. Главно, феминизмот е идеологија на ослободување на жените бидејќи во сите свои пристапи својствено е верувањето дека жените трпат неправда поради својот пол.

Разни типови на феминизам нудат различни анализи на причини или субјекти на женското угнетување. Феминизмот разбран како идеологија и точка на гледиште подразбира вклучување спектар од разни методи на анализа и теорија. Најзастапениот метод во феминизмот е подигање на свеста. Бидејќи феминизмот значи сознавање на постоечките нешта во ново светло, потребно е поинакво објаснување на односот на методот со теоријата.

Феминизмот сам по себе е движење со цел зајакнување на жените и со надеж дека еден ден на нив ќе се гледа повеќе отколку како на граѓани од втора класа. Со други зборови феминизмот и движењето за родова еднаквост се едно исто.

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Феминизмот вообичаено се однесува на родовата рамноправност, особено во однос на човековите права на жените. Многу феминистички движења и идеологии се разликуваат по своите тврдења и стратегии, но од витално значење е да се постигне еднаквост.

Силвија Валбис во „Иднината на феминизмот“ прави анализа на тоа како интегрирањето на родовата еднаквост е успешен механизам за интегрирање на феминистичките принципи во институциите, каде вели:

„Феминизмот не е мртов. Ова не е ера на постфеминизмот. Феминизмот е сèуште живи покрај изјавите дека е завршен. Феминизмот е успех иако многу родови нееднаквости остануваат. Феминизмот презема нови моќни форми што го прави препознатлив за некои“. ⁵⁵

Повеќето феминистки се согласуваат дека нивниот основен принцип е потрага по вистинска родова еднаквост, дека и мажите и жените треба да имаат вистински права и привилегии. Феминизмот работи за надминување на овие нерамнотежи помеѓу половите. „Радикалните феминистки“ го дефинираат феминизмот како некои кои се борат за нерамноправноста меѓу половите, сексуалноста и ориентацијата, што е контрадикторно и спротивно, во смисла на тоа дека дефиницијата изгледа повеќе како показател на хуманизмот или егалитаризмот од родово специфичниот термин „феминизам“.

1.1. Феминизмот во 21 век

Феминизмот е и теорија и практика. Тоа е „верување дека мажите и жените треба да имаат исти права и можности“, како и организирани активности за поддршка на женските права и интереси. Во 21-от век феминизмот е вклучен во третиот бран.

⁵⁵ Sylvia Walby, „*The Future of Feminism*“, (vol. 2011)
<http://www.polity.co.uk/book.asp?ref=9780745647562#reviews>

2. Бранови на феминизмот

2.1.Прв бран феминизам

Првиот бран феминизам понекогаш е познат и како „стар бран“. Терминот вообичаено укажува на мобилизацијата за право на глас во Америка и Англија меѓу 1880 и 1920 година, иако организираното движење за правото на глас на жените постои веќе 40 години претходно. Феминизмот на првиот бран создаде нов политички идентитет за жените со законски подобрувања и јавна еманципација. Борбата за глас, како и подоцнежните битки за семеен надоместок, контрацепција и абортус, права за социјална грижа, се движеа околу неколку точки: домашниот труд на жените, способноста за мајчинство, заштитни легислативи и правниот статус на жените.⁵⁶

Целта на овој бран беше да се отворат можности за жените со фокус на правото на глас. Бранот официјално започна со Конвенцијата на Сенека Фолс во 1848 година, кога триста мажи и жени се собраа на каузата за еднаквост на жените. Елизабет Кеди Стентон (d.1902) изготви Декларација за Сенека Фолс во која беше забележано новото идеолошко движење и политички стратегии.⁵⁷

Во раните фази феминизмот меѓусебно беше поврзан со движењето за укинување на смртната казна и правото на глас. Дискусиите за гласање и учество на жените во политиката доведе до преглед на разликите помеѓу мажите и жените. Некои тврдеа дека жените биле морално супериорни во однос на мажите и дека нивното присуство во јавната сферата ќе го подобри јавното однесување и политичкиот процес.

⁵⁶Елизабет Кеди, Стентон „декларација за Сенека Фолс“, (d.1902)

⁵⁷Elizabeth Cady Stanton; Susan Brownell Anthony; Matilda Joselyn Gage; Ida Husted Harper, eds. (1881). *History of Woman Suffrage: 1848-1861*. 1. New York: Fowler & Wells. p. 74.

2.2. Втор бран феминизам

Термин воведен од Марша Лир кој упатува на женските групи во Америка, Британија и Европа во доцните 1960-ти. Терминот „Втор бран“ имплицира дека феминизмот од првиот бран заврши во 1920 година. Разочарувањето во политиките на граѓанските права, движењата против војната и на студентите за демократско општество, доведе до тоа американските жени да создадат групи за подигање на свеста за социјалната состојба и позицијата на жените. Овие активности беа водени со слоганот „Личното е политичко“. Заедничка точка со феминизмот од првиот бран е расната еднаквост, но феминизмот од првиот бран е радикално различен. Ослободувањето на жените ги прошири термините „политика“ и „економија“ на сексуалноста, телото и емоциите и на други области од општествениот живот кои претходно беа третирали само како „лични“, како и грижата за домаќинството. Феминистичкото движење од вториот бран исто така создаде нови политички организации, мали антихиерархиски групи за подигање на свеста кои дејствуваат независно од мажите и преферираат алтернативни обрасци на живот.

Јадрото на феминизмот од вториот бран се протега од темите за репродукција, што доведе до првите програми на женски студии на Универзитетот во Чикаго 1967 година, па до отфрлање на градниците во 1968 година, борбата против сексуалното и домашното насилство, кампањите за еднакви плати и правото за абортус. Преку поврзувањето на темите за репродукцијата со темите на продукцијата, личното со политичкото, феминизмот од вториот бран го промени современото политичко мислење.⁵⁸

Овој бран се одвива во контекст на анти воени движења и движењето за граѓански права и зголемената самосвест на различни малцински групи во целиот свет. Новата левица е во пораст и гласот на вториот бран беше повеќе радикален. Во оваа фаза сексуалноста и репродуктивните права беа доминантни прашања, а

⁵⁸Марша Лир, "втор бран" феминизам, (1960)

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

голем дел од енергијата на движењето беше фокусирана на усвојување на амандманот за еднакви права со Уставот, со што се гарантира социјална еднаквост без разлика на полот.

Поради тоа што вториот бран на феминизам се појави во услови на многу други социјални движења, беше лесно да бидат маргинализирани. Феминистките се залагаа за свое место под сонцето. Вториот бран беше повеќе теоретски врз основа на фузијата на неомарксизмот и психоаналитичка теорија, со што започна здружувањето на потчинувањето на жените, со пошироки критики на патријархатот, капитализмот, нормативно-хетеросексуалноста, како и улогата на жената како мајка и сопруга.

Пол и род се разликуваат. Првите се биолошка, а подоцна и социјална конструкција која варира од култура до култура и со текот на времето.

Вториот бран на феминизмот не треба да се карактеризира како неуспех, ниту сето тоа што е постигнато и создадено. Напротив, повеќе цели на вториот бран се исполнети: повеќе жени на лидерски позиции во високото образование, во бизнисот и политиката, правата за абортус, пристап до контрацептивни апчиња, зголемена контрола на жените над нивните тела, изразување и повеќе прифаќање на женската сексуалност, општа јавна свест за концептот и потребата за „правата на жените“ (иако никогаш не е целосно остварена), солидна академска област во феминизмот, родови студии за сексуалноста, поголем пристап до образование, организации и легислативата за заштита на малтретираните жени, групи за поддршка на жените и организации, индустрија во издавање на книги од и за жените и феминизмот, јавни форуми за дискусија на правата на жените, општествен дискурс на популарното ниво за сузбивање на жените, напорите за реформи и критика на патријархатот.

Сепак, вториот бран на феминизмот ја губи силата и важноста во јавните форуми, но тој не исчезнува, туку се повлекува во академскиот свет каде што е жив и добро инкорпориран во Академијата. Женските центри и жените / родовите студии им станаа главни на речиси сите универзитети и повеќето колеџи во САД и Канада, како и во многу други земји низ целиот свет. Стипендијата за женски

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

студии, феминистичките студии, машките студии, се институционализирани и просперитетни во речиси сите научни области, вклучувајќи ја и науката.

2.3. Трет бран феминизам

Феминизмот на третиот бран е синтагма употребена да ја покрие работата на активистките и академските профеминистички дискурси во деведесеттите години од минатиот век. Како почеток на третиот бран се определува контраверзноста околу политичкиот субјект на феминизмот, односно унитарниот концепт на жената. Главно, феминизмот од третиот бран ја доведува во прашање феминистичката култура воспоставена од претходната феминистичка генерација, ги преиспитува формите на феминистичкиот отпор, симболите и стратегиите на дејствување во услови кога многу од феминистичките барања од претходните бранови се правно институционализирани во меѓународното право.

Третиот бран на феминизмот започна во средината на 90-тите години и беше формиран од страна на постколонијалното и постмодерното размислување. Во оваа фаза се дестабилизираат многу конструкции, вклучувајќи го и поимот на „универзална женственост“, телото, полот, сексуалноста и хетеронормативноста. Од аспект на третиот бран на феминизмот кој ги мистифицира мајките на претходното феминистичкото движење, беше реаптирано од младите феминистки со кармин за усни, високи потпетици, отворени и ниски деколтеа, бидејќи првите две фази на движењето се идентификува со машки угнетувања.

Третиот бран стапна на сцената како силно движење избегнувајќи виктимизација и дефинирање на женската убавина како субјекти, а не како објекти на сексистички патријархат. Тие развиле реторика на мимикрија со што присвоиле навредливи термини како „курва“ и „кучка“, со цел да се срушат сексистичките култури и да се лиши од вербални оружја.

Веб е важна алатка за „girlie феминизам“. Е-списанијата, сајбер грлс (cybergrrls) и „нет грлс (netgrrls)“ се предвидени како уште еден вид на простор само за жените. Но, во исто време тој е полн со иронија на третиот феминистички

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

бран, бидејќи сајбер просторот е разделен, а тоа им овозможува на сите корисници можност да се премине границата род, па така и самиот поим род е неурамнотежен начин кој поттикнува експериментирање и креативна мисла.

Ова е во согласност со прославата на двосмисленост и одбивање на третиот бран да размислуваат во смисла на „нас, нив“. Повеќето од третиот бран одбиваат да се идентификуваат како „феминистки“ и го отфрлаат зборот, мислејќи дека ќе најдат на ограничување и исклучување. Грл феминизмот има тенденција да биде глобално и мулти-културно и избегнува едноставни одговори или вештачки категории на идентитетот, полот и сексуалноста. Нивната трансверзална политика значи дека разликите како што се оние на етничката припадност, класата, сексуалната ориентација, се слаби и се признаваат како привремена динамична ситуација. Реалноста е замислена не толку многу во поглед на основните структури и односи на моќ, туку во однос на перформансите и обврските кои третиот феминистички бран ги крши границите.

Со оглед на тоа дека првиот бран на феминизмот генерално беше поттикнат од средната класа, западен, cis-gender, бели жени, вториот бран ги привлече обоените жени и жените од земјите во развој кои бараат сестринство и солидарност, тврдејќи дека „борбата на жените е класна борба“. Феминистките зборуваа за жените како социјална класа и кованици, како што „личното е политичко“ и „политиката на идентитетот“, во обид да покажат дека расата, класата и родовото угнетување се поврзани. Тие иницирале концентриран напор за да се ослободи општеството од врвот до дното од сексизмот, од детските цртани филмови до највисоките нивоа на власта.

Еден од видовите на овој комплексен и разновиден „бран“ беше развојот на простор само за жени и идејата дека жените треба да работат заедно за да се создаде посебна динамика, што не е можно во мешани групи, кои на крајот ќе работат за доброто на целата планета. Жените, поради тоа што долго биле „потчинети“ или поради нивната природа, беа поттурнати да бидат похумани, соработливи, вклучени, мирни, демократски и холистички во нивниот пристап кон решавање на проблемите во споредба со мажите.

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Тешко е да се зборува за успехот или неуспехот на целите на третиот бран, бидејќи карактеристика на бранот е отфрлањето на комунални, стандардизирани цели. Третиот бран не го признава колективното „движење“ и не сака да се дефинира како група со заеднички поплаки. Во Третиот бран феминизам жените и мажите се загрижени за еднакви права, но имаат тенденција да мислат дека родот има постигнато паритет или дека општеството е на добар пат за да го постигне тоа. Овој бран поддржува еднакви права, но тие немаат идеја како што е феминизмот за да го артикулираат тоа мислење. За третиот бран борбите се повеќе поединечни: „Повеќе не ни треба феминизам“.⁵⁹

2.4. Четвртиот бран на феминизам

Овој бран е уште една волшебна силуета. Се поставува прашањето дали вториот и третиот бран доживеале „неуспех или се паднати долу“, бидејќи општествените и економски придобивки биле малку, главно како искра и дали во одреден момент жените добиле еднакви права за себе и за кариерата.

Четвртиот бран на феминизмот се појави одприлика 2008 па наваму). Овај бран може да биде уште едно феминистичкото движење. Дефиницијата и границите на терминот во моментов се многу оспорувани.

Во 2005 година, Питија Реау беше прва која се расправаше за постоењето на четвртиот бран на феминизмот, со комбинирање на правдата со религиозен духовен феминизам⁶⁰

Џенифер Баумгарднер го идентификува четвртиот бран на феминизмот како почеток во 2008 година и продолжува до ден денес. Според неа четвртиот бран на

⁵⁹ Martha Rampton, *"Four waves of feminism"*. Pacific University Oregon, (25 October 2015).

⁶⁰ Pythia Peay, "Feminism's fourth wave" *Utne Reader* (128). pp. 59–60. (March–April 2005).

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

феминизмот е инспириран делумно од страна “Земете ја вашата ќерка на работа”, вклучува онлајн ресурси како што се социјалните медиуми,⁶¹

Истражувачот Дијана Дијамант, го дефинира четвртиот бран на феминизмот како движење која што “е комбинација на политика, психологија, и духовност во сеопфатна визија за промени”.⁶²

Четвртиот бран на феминизмот се појавува затоа што (најчесто) младите жени и мажи сфатија дека третиот бран е или премногу оптимистички или е попречен, непризнаен. Феминизмот сега се движи од академијата и назад во областа на јавниот дискурс. Прашањата кои имаа централна улога во најраните фази на женското движење добиваат национално и меѓународно внимание од страна на медиумите и политичарите. Се јавуваат проблеми како сексуална злоупотреба, силување, насилство врз жените, нееднаквите плати, курва-засрамување, притисокот врз жените да се во согласност со едно нереално тело, реализацијата кој добива на застапеноста на жените во политиката и бизнисот, на пример, се многу мали. Тоа веќе не се смета за „екстремно“, ниту пак се смета за граница на интелектуалците да се зборува за општествена злоупотреба на жените, силување на колеџ, кампус, наслов IX, хомо и трансфобија, нефер плати и услови за работа, како и фактот дека САД има една од најлошите евиденции за законите- мандат на родителско отсуство и бенефицирано отсуство во светот.

Некои луѓе кои сакаат да се прошетаат во овој нов четврти бран имаат проблеми со зборот „феминизам“, не само затоа што е поставен врз основа на постари конотации на радикализмот, туку затоа што зборот се чувствува како да е дополнет со претпоставките на бинарен род и на исклучив поттекст „само за жени“.

Многумина од четвртиот бран на движењето се загрижени дека со терминот „феминизам“ е тешко да се испрати порака надвор со значење кое ќе ги возбуди

61. Не-профитна едукативна програма во Америка, Канада и Австралиа
https://en.wikipedia.org/wiki/Take_Our_Daughters_and_Sons_to_Work_Day

62Diana Diamond. “The fourth wave of feminism”: psychoanalytic perspectives, pp.213-223. (2009)

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

страстите на пошироката публика. Сепак, зборот е освојување на денот. Новите генерации сега сфатија дека имаме сериозни проблеми поради начинот на кој општеството гледа на родовите улоги и како го сфаќаат родот. Затоа ни треба сила за да се комбинира овој проблем. Феминизмот не се однесува само на борбата на жените, туку тоа е и повик за акција за родова еднаквост.

Четвртиот бран не е само реинкарнација на вториот бран, туку тој носи важни перспективи од дискусијата на третиот феминистички бран. Зборуваат за интерсекционалноста и дека женското угнетување може целосно да се сфати само во контекст на маргинализација на другите групи. Феминизмот е дел од една поголема свест на угнетување, заедно со расизмот, агеизмот, абелизмот и сексуалната ориентација. Меѓу наследството на третиот бран е и важноста на вклучување и сексуално прифаќање на човечкото тело, како и улогата што може да ја игра во родовото потчинување и израмнување на хиерархијата.

Дел од причината зошто четвртиот бран може да се појави е затоа што овие Милениалс (Millennials), се изјаснуваат за себе како феминистички. Убавината на четвртиот бран е дека во него има место за сите. Академските и теоретските апарати се големи и добро исполирани во академијата, подготвени да го поддржат новиот широк активизам во домот, на работното место, како и на улиците.

Досега сè уште не сме сигурни како феминизмот ќе мутира и дали четвртиот бран ќе се материјализира во целост и во која насока. Многу феминизми секогаш беа во движење, не само за една идеологија, туку и за тензии и контра поени. Политичките, социјалните и интелектуалните феминистички движења секогаш биле хаотични, мултивалентни и вознемирувачки. Да се надеваме дека тие ќе продолжат да бидат такви, тоа е знак дека се просперира.

3.Како го разбираме феминизмот?

Лошата интерпретација на феминизмот како антимашки и како ексклузивен само за жените, се хронични проблеми кои се пречка за да се оди напред. Овие погрешни интерпретации можат да ги обесхрабрат луѓето да се идентификуваат како феминистки, го одвлекуваат вниманието од вистинските прашања за родовата еднаквост и прават да се невидливи за начините на кои тие влијаат врз мажите и жените.

Погрешна е перцепцијата дека родовата еднаквост е постигната и дека феминизмот остарел. Овој погрешен заклучок ги заматува индивидуалните и колективните искуства и претставува пречка за индивидуална и колективна акција.

Родовата нееднаквост е присутна, па затоа треба да се охрабрат оние кои се заинтересирани во промовирањето на еднаквоста помеѓу мажите и жените за да имаат влијание преку нивните улоги како пријатели, родители, членови на семејството, како и во политичките состојби на нивните работни места. Треба да им се помогне на младите луѓе да развијат егалитарно разбирање на родот и да станат критични на идеологијата за родовата улога во медиумите, повикувајќи се на пријателски сексистички шеги.

Целта на феминизмот е да се унапреди родовата еднаквост, а не само на одреден род. Тоа не е неопходно за да се прифатат машката ниту женственоста за тоа прашање. Од друга страна, унапредувањето на родовата еднаквост бара учество на мажите и жените, а тоа е императив дека иницијативите насочени кон родова нерамноправност ја прифаќаат улогата на момчиња и мажи и дека мажите тврдат дека родовата еднаквост е личен проблем.⁶³

Од друга страна, голем процент од луѓето (80% да, и 20 % не) мислат дека феминизмот е само сексистички и дека не промовира еднаквост. Феминизмот ниту бил ниту е само сексистички. Всушност, тој е полн со предрасуди бидејќи се работи за женските права, а не за човекови права. Резултатот е тоа што жените

⁶³ Feminism Is About Equality, Not a Particular Gender:
www.linkedin.com/in/ingaschowengerdt/

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

денес се концентрирани на своите животи, а не на машкото угнетување. Феминизмот не е за еднаквост и не бил во долг временски период.⁶⁴

3.1. Дали феминизмот се бори за еднаквост?

Борбата за „еднаквост“ на првите два брана на феминизмот имаше за цел да се подигне угледот на жените во општеството бидејќи имаше јасен и огромен дисбаланс. Мажите во сите епохи на историјата исто така биле затворени во родовите улоги и биле принудени да живеат и да дејствуваат соодветно на тие одредени правила. Либералните женски движења со право се бореле за рамнотежа, правото на жените да работат, заработуваат, право на сопственост и самите да му даваат форма на нивниот живот. Со цел да се борат за еднаквост, женските потреби за правата треба да бидат зголемени во однос на оние на мажите. Во тој период политичката и општествената клима беше ориентирана кон вистинска борба за женските правата, „борба за еднаквост“.

Новиот бран феминистки постојано ја нагласуваат борбата за еднаквост и покрај очигледните пропусти. Денешниот феминизам се бори со новите промени на Западниот свет со старата дефиниција за тоа што значи да се бориме за еднакви права. Борбата за правата на жените исклучиво беше релевантна со првиот и вториот бран на движењето кои беа свртени кон законодавството и културните вредности, но во денешните промени во светот тоа не е само застарено, туку и неоправдано. Тврдејќи дека тоа е борба за еднаквост, а сепак се залагаат само за жените, феминистките покажуваат дека во нивното движење се многу тврдоглави и со многу предрасуди, постапувајќи понелогично, пристрасно и според тоа со екстремистички вредности. Нема гранка на феминизмот што го осудува и се залага за балансирана регулација фокусирана на еднаквост во извршување на еднаквост за сите, а исто така да се залага за правата на мажите.

⁶⁴ Јенна Христијан, „зошто јас не сум феминистка“, <http://sites.psu.edu/peep/2015/04/15/a-reply-to-lauren-southern-why-im-not-a-feminist-by-jenna-christian/>

4. Заклучоци

Во најширока и најопшта форма стратегијата за родова интеграција е релативно јасна. Сепак, искуството покажува дека вградувањето на родовата перспектива е често тешко да се имплементира во специфични околности. Овој труд се обидува да обезбеди помош во создавање на поголемо разбирање на пристапот на интеграција и нејзините практични импликации и во идентификување на влез поени за поместување на анализата понатаму во различни конкретни контексти. Јасна лекција од искуството во текот на изминатата деценија е дека родовата еднаквост не може да се постигне без експлицитна институционална посветеност на стратегијата и систематските напори да се имплементира.

Како што беше истакнато во Пекиншката платформа за акција, родовата анализа е критична почетна точка за родова еднаквост. Анализата на родовата перспектива треба да биде составен дел од сите анализи кои се преземени или треба да бидат преземени како посебна анализа, ако е потребно. Ваквата анализа не е нешто што треба да се направи само од страна на специјалистите на родот, туку треба да биде суштински елемент на професионалната компетентност на сите вработени во Обединетите нации. Стратегиите да развијат соодветни институционални капацитети за родова анализа и родовата еднаквост треба да вклучува програми за компетентност во развој, како и развој во насоки и примери на добра пракса.

Една од најважните лекции од напорите за спроведување на стратегијата за родова интеграција е дека инкорпорирањето на родовата перспектива во сите области на општествениот развој не е важно само за постигнување на родова еднаквост, туку е од суштинско значење за постигнување на други важни цели. Одржлив развој е можен само кога родовите перспективи се идентификувани и се ставени како интегрални елементи во сите области на работата на Обединетите Нации. Затоа, приоритет треба да се даде на решавање на предизвиците на родовата еднаквост како важно средство за обезбедување на целосна имплементација на целите.

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Кога станува збор за жените како работна сила во САД, жените имаат завиден пристап до правата, регрес и ресурси во однос на жените во многу други делови на светот. Сепак, ние не живееме во родово праведно општество. Жените се плаќаат во просек по 77 центи за секој долар заработен од мажите за слична работа. Една од пет жени се сексуално нападнати на колеџ, а и за основните репродуктивни права на жените сèуште има оспорување. Потребно е да се спротивставиме на ефектите на машки привилегии во нашите институционални практики. Родовата нерамноправност е предизвик, но исто така бара преглед на нашите ставови и имплицитни родови прашања, како и начините на кои тие се нормализираат и придонесуваат за родовите разлики.

Во Европа и САД родовиот јаз помеѓу жените и мажите во работата и во домаќинството се значајни и доволно големи за да ги направи жените со скратено работно време на пазарот на трудот, да имаат почести и повеќе прекини во работната сила, да работат на работни места со понизок статус кои нудат повеќе флексибилни работни часови од кои сите имаат сериозно негативно влијание врз нивната животна заработка, сигурност на работното место и сигурна пензија. Оваа ситуација ја зголемува склоноста на жените кон сиромаштија во случај на развод, а тоа пак создава зголемен ризик од губење на старателството над своите деца, особено ако нивните поранешни сопрузи се преженат. Оваа ситуација е помалку изразена во ЕУ отколку во САД, каде жените во повеќе случаи го задржуваат правото за старателство. Кај повеќето разведени родители ваквата ситуација често се случува. Мажите често пати не бараат старателство, но кога мажите бараат старателство, тие често победуваат, барем во САД

5. Библиографија

Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap." (2003) *Journal of Labor Economics* 21(1): 106-144.

Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. "Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison." (1996), *Economica*, 63(250S): S29-S62.

Benefit Schemes "Affecting Part-Time Workers": Supporting Material for Chapter 4 'How Good is Part-Time Work?' of the 2010 OECD Employment Outlook." Paris: OECD. <http://www.oecd.org/els/employmentpoliciesanddata/onlineoecdemploymentdatabase.htm> (accessed April 26, 2012).

Rampton, Martha. "[Four waves of feminism](#)". Pacific University Oregon, (25 October 2015). Retrieved 21 April 2016

Can Maternity Leave Make a Difference?" *Journal of Labor Economics* 16(3): 505-545.

Diamond, Diana (2009). *The fourth wave of feminism: psychoanalytic perspectives*. pp. 213–223.

European Commission: "EQUAL Guide on Gender Mainstreaming", (2004) http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/Document/gendermain_en.pdf [Accessed 17th January 2012].

From Europe." *Quarterly Journal of Economics* 113(1): 285-317.

Journal Articles referred to:

McCall, Leslie: "The Complexity of Intersectionality" *Chicago Journals*, Vol-30, No-3, Spring 2005, pp-1171-1800

Journal of Economic Perspectives 14(4): 141-164.

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Manning, Alan, and Petrongolo, Barbara, 2008. “*The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain.*” *Economic Journal* 118 (526): F28-F51.

Almen, Mikael “*Gender Mainstreaming with an Intersectional Perspective*”/developed by Council of Europe, 2009. *Equality between Women and Men.*

at: http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02factsheets/Factsheet-Equality_en.pdf [Accessed 4th January 2012].

Molyneux, M. and Craske, N., 2002, “*The Local, the Regional and the Global: Transforming the Politics of Rights*”, in N. Craske and M. Molyneux (eds), “Gender and the Politics of Rights and Democracy in Latin America, Hampshire: Palgrave

Mukhopadhyay M., 2003a, *Governing for Equity: Gender Citizenship and Governance*, Amsterdam: Royal Tropical Institute
Anker, Richard. 1998. Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World.

Matteazzi, Eleonora, Ariane Pailhé, and Anne Solaz. 2012. “*Part-Time Wage Penalties in Europe: A Matter of Selection or Segregation?*” *Society for the Study of Economic Inequality, Working Paper ECINEQ WP 2012-250.*

Max Planck Institute for Demographic Research. 2012. “*Comparative Family Policy Database.*”<http://www.demogr.mpg.de/cgi-bin/databases/FamPolDB/index.plx>(accessed,(April 26, 2012).

National Bureau of Economic Research (NBER). 2011. “*Work-Family Policies and Other Data: Database.*” <http://data.nber.org/workfamily/>(accessed January 7, 2013).

OECD. 2010b. “*Detailed Description of Part-Time Work Regulations and Unemployment OECD. Various Issues. Taxing Wages.* Paris: OECD.

Razavi, S. (1997) ‘Fitting gender into development institutions’, *World Development* 25(7): 1111-26
Sandler, ...

ИНСТИТУТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

Ruhm, Christopher J. 1998. "The Economic Consequences Of Parental Leave Mandates: Lessons

Penalties across Countries." *Feminist Economics* 14(1): 37-72.

Publishing. Mammen, Kristin and Christina Paxson. 2000. "Women's Work and Economic Development."

Peay, Pythia "Feminism's fourth wave". *Utne Reader* (128). pp. 59–60. (March–April 2005).

Razavi, S., 1997, *Fitting gender into development institutions* ' *World Development*, Vol 25 No 7: 1111–25

United Nations, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e 1997-66 htm>

Waldfogel, Jane. *The Family Gap for Young Women in the United States and Britain*: (1998)

Waldfogel, Jane. "Family and Medical Leave: Evidence from the 2000 Surveys," *Monthly, Labor Review* 124 (9): 17–23. (2001)

<<http://www.charityadvantage.com/genderaction/images/ga%20gender%20bank.pdf>>, (accessed online, 31 January 2004).