



Република Македонија
ВЛАДА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
Бр. 44-11040/1 -18
15.1.2019 година
Скопје

ДО ПРЕТСЕДАТЕЛОТ НА СОБРАНИЕТО
НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

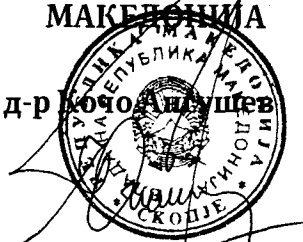
СКОПЈЕ

Врз основа на членот 185 став (1) од Деловникот на Собранието на Република Македонија и член 9 став (3) од Законот за еднакви можности на жените и мажите, Владата на Република Македонија Ви поднесува Годишен извештај за спроведување на Стратегијата за родова еднаквост за 2017 година, што го усвои на седницата, одржана на 15.1.2019 година.

За претставници на Владата на Република Македонија во Собранието се определени Мила Царовска, министер за труд и социјална политика и Ѓонул Бајрактар, заменик на министерот за труд и социјална политика.

ЗАМЕНИК НА ПРЕТСЕДАТЕЛОТ
НА ВЛАДАТА НА РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА

д-р Кочо Анѓушев



ПРЕДЛАГАЧ: Владата на Република Македонија

ПРЕТСТАВНИЦИ: Мила Царовска, министер за труд и
социјална политика и

Ѓонул Бајрактар, заменик на министерот за
труд и социјална политика

Годишен извештај спроведување на Стратегијата за родова еднаквост
за 2017 година

Скопје, јануари 2019 година

СОДРЖИНА

1. Правна основа

2. Спроведување на стратешките приоритети по области

2.1 Процеси на одлучување

2.2 Човекови права

2.3 Здравство

2.4 Социјална политика

2.5 Образование

2.6 Економско јакнење

2.7 Родово базирано насилство

2.8 Медиуми

Листа на Кратенки

1. Вовед /Правен основ

Стратегија за родова еднаквост 2013-2020 претставува национален стратешки документ донесен од страна на Собранието на Република Македонија врз основа на член 9 став 3 од Законот за еднакви можности на жените и мажите (“Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/2012), со цел унапредување на еднаквите можности на жените и мажите во севкупното општествено живеење во Република Македонија за периодот 2013 – 2020 година.

Спроведувањето на Стратегијата значи и исполнување на обврските преземени со пристапувањето кон Конвенцијата на ООН за елиминација на сите форми на дискриминација на жената како и придонес кон исполнувањето на политичките критериуми за членство во Европската Унија.

Спроведувањето на оваа стратегија треба да овозможи конкретни достигнувања преку тековните општествени процеси насочени кон промовирање, зајакнување и спроведување на родовата еднаквост и остварување на еднаквост на жените и мажите како крос-секторски, хоризонтален и универзален социјален и политички приоритет.

Стратегијата се заснова на принципите на родова еднаквост и уживање на човековите права како меѓусекторски прашања, предвидува конкретни цели во насока на интегрирање на родовата перспектива во националните процеси на креирање политики (преку јакнење на механизмите за родова еднаквост, преку развивање на хармонизирани индикатори за мерење на прогресот на родова еднаквост согласно националните закони и меѓународните конвенции), но и интервенции во секторски приоритетни области како што се: образование, вработување, земјоделие, здравство, родово базирано насилство, трговија со луѓе, медиуми, човекови права и мировни активности.

Министерството за труд и социјална политика, во насока на реализација на своите надлежности коишто произлегуваат од Законот за еднакви можности на жените и мажите, член 12 став 1 алинеја 6, за спроведувањето на Стратегијата за родова еднаквост 2013-2020 го подготви овој Годишен извештај за активностите и резултатите од нејзиното спроведување во текот на 2017 година.

Годишниот извештај од методолошки аспект е подготвен врз основа на добиени информации од органите на државната управа за изработка на: Годишен Извештај за превземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување еднакви можности на жените и мажите во Република Македонија за 2017 година со препораки

за 2019 година; доставените годишни извештаи од ЕЛС и ОДУ до МТСП; Одговор на дополнителни прашања по шестиот периодичен извештај за Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација (ЦЕДЕВ) и Известувања за реализирани активности и постигнати резултати за спроведување на СРЕ.

Во првиот дел од извештајот дадена е правната основа за подготовка на овој извештај, во вториот дел преглед на реализирани активности во насока на спроведување на приоритетните стратешки области предвидени во Стратегијата со препораки за понатамошно делување.

2. Спроведување на стратешките приоритети по области

Во овој дел од извештајот фокусот е ставен на спроведени активности во согласност со предвидените приоритети по области предвидени во Стратегијата односно во областите на:

- Процеси на одлучување
- Човекови права
- Здравство
- Социјална политика
- Образование
- Економско јакнење
- Родово базирано насилство
- Медиуми

2.1 Процеси на одлучување

Остварување на еднаквост и балансирана вклученост на жените и мажите во процесите на одлучување во сите сегменти од општеството е процес кој треба континуирано да тече.

Токму затоа, родовата еднаквост е дел од Програмата на Владата за периодот 2017 – 2020 година во насока на реализација на обврската на државата која произлегува од агендата за одржлив развој до 2030 година. Во овој контекст, генералниот приоритет е дека „Владата на Република Македонија ќе води политика на унапредување на правата на жените и зголемување на нивното учество во политичкиот, економскиот и јавниот живот. За таа цел ќе воспостави посебно владино тело за родова рамноправност кое ќе се грижи за имплементација на родовата перспектива во креирање на политиките и буџетите„.

Механизмите за родова еднаквост востановени согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите (ЗЕМЖМ), придонесуваат кон унапредувањето на еднаквите можности на жените и мажите во процесите на одлучување. Структурата на националните механизми за родова еднаквост е сложена и се состои од:

- Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во Собранието на Република Македонија;¹
- Клубот на пратенички,
- Интер-ресорска група консултативна и советодавна група за еднакви можности на жените и мажите²
- Министерство за труд и социјална политика, Сектор за еднакви можности
- Правен застапник за нееднаков третман по основ на пол во Министерство за труд и социјална политика
- во сите министерства од редот на државните службеници има назначено координатор и заменик координатор за еднакви можности на жените и мажите,
- на локално ниво формирани се : комисии за еднакви можности на жените и мажите (во рамки на советите на локалната самоуправа, составени од советници со мандат од 4 години), и координатори за еднакви можности на жените и мажите (државни службеници, вработени во единицата на локална самоуправа).

Сите имаат законската обврска за имплементација на ЗЕМЖМ, на стратешките документи од областа на родовата еднаквост и за инкорпорирање на родовата перспектива во своите стратешки документи, во стратешки планови и буџети, на национално и на локално ниво.

¹ КЕМ е формирана во 2006 година и е составена од пратеници на Собранието на Република Македонија. Согласно со ЗЕМ, КЕМ го следи спроведувањето на законите од областа на еднаквите можности на жените и мажите и недискриминацијата, а во таа смисла, ја следи и имплементацијата на стратешките документи во оваа политика.

² Владата на Република Македонија на 15.08.2017 година, донесе Одлука за формирање на интер-ресорска консултативна и советодавна група, во која учествуваат 26 претставници од државни институции, единици на локална самоуправа, здруженија на работодавачи, независни експерти.

Аналогно на ова имаат обврска да доставуваат годишни извештаи до Министерството за труд и социјална политика согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите. Оваа законска обврската во 2017 година не ја испочитувале: Министерство за правда, Министерство за здравство, Министерство за земјоделие, шумарство и водостопанство, Биро за развој на образованието, Дирекција за заштита и спасување и Центар за стручно образование и обука.

Исто така, општините Арачиново, Битола, Боговиње, Босилево, Брвеница, Бутел, Василево, Веница, Брапчиште, Гевгелија, Дебарца, Дебар, Долнени, Желино, Зелениково, Зрновци, Илинден, Кавадарци, Карбинци, Карпош, Кичево, Кривогаштани, Куманово, Липково, Лозово, Петровец, Пласница, Прилеп, Сарај, Свети Николе, Сопиште, Студеничани, Чешиново-Облешево, Чучер Сандево и Шуто Оризари не доставиле Годишен извештај за 2017 година согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите и согласно Правилникот за формата и содржината на извештајот за работа на координаторот за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа.

Од прегледот на доставените годишни извештаи за 2017 година од Органите на државната управа и од Единиците на локалната самоуправа се забележува дека се уште нема систематизирано работно место координатор за еднакви можности. Чекор напред се забележува во Министерството за внатрешни работи каде во систематизацијата на работни места предвидена е организациската единица „Одделение за обука и развој на персоналот и застапеноста на заедниците и еднакви можности на половите“ во чии рамки е предвидено место главен советник и советник за развој на персонал и застапеност на заедниците и еднакви можности на половите.

Постапувајќи согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите, Владата на Република Македонија на 15.08.2017 година, донесе Одлука за формирање на интер-ресорска консултативна и советодавна група под бр.44-4277/1 и Решение за именување на членови на интер-ресорска консултативна и советодавна група бр.44-4277/2 (Службен весник на РМ бр.114 од 21.08.2017 година). Согласно Одлуката на Влада на Република Македонија интер-ресорска консултативна и советодавна група учествуваат 26 претставници од државни институции, единици на локална самоуправа, здруженија на работодавачи, независни експерти.

Работата на интер-ресорската консултативна и советодавна група за еднакви можности на жените и мажите (во понатамошен текст: интер-ресорска група) ја координира Министерството за труд и социјална политика.

Интер ресорската група, согласно член 3 од Одлуката на Владата на Република Македонија бр. 44-4277/1 и бр.44-2844/1 (Службен весник на РМ бр.114 од 21.08.2017 година и бр. 60 од 03.04.2018 година) за нејзино формирање, ги има следните задачи:

- да го промовира концептот за вклучување на родовите аспекти во генералните политики на сите јавни институции;
- да ја следи интеграцијата на концептот во секторските политики во соработка со социјалните партнери и институциите од поединечните области;
- да го следи прогресот на хармонизација на националното законодавство со законодавството на Европската Унија и европските стандарди од областа на родовите прашања;
- да учествува во подготовката и дава насоки во процесот на подготовка на Стратегијата за родова еднаквост;
- да ги следи периодичните извештаи од институциите.

Интер ресорската група, согласно член 6 од Одлуката за нејзино формирање, еднаш годишно за својата работа ја информира Владата на Република Македонија. Во текот на 2017 година Интер ресорска група одржа две седници.

На парламентарните избори во 2016 избрани се 41 пратеничка (34,1%) од вкупно 120 пратеници. Во овој пратенички мандат заменик претседател на Собрание е жена, 5 жени се претседателки на собраниски комисии, а 7 се заменички на претседатели на собраниски комисии. Во Владата на Република Македонија има 4 министерки (21%).

На локалните избори во 2017 од вкупно 260 кандидати за градоначалници, само 15 беа жени кандидатки (5,76%) од кои избрани се 6 градоначалнички (7%) во Тетово, Битола, Старо Нагоричане, Могила, Македонска Каменица и Арачиново. Од вкупно избрани 1388 советници во единиците на локалната самоуправа избрани се 415 советнички (29,8%).

Во персоналната структура на Министерството за одбрана процентот на вработени жени - административни службенички е 40%.

Во кадровската структура на Армијата на Република Македонија процентот на учество на жените е 8,85%, од кои: офицери 13,73%, подофицери 11,13%, професионални војници 3,60 % и цивилен персонал 52,8%.

Во судската власт во Република Македонија, забележан е позитивен тренд на учество на избраните судии - жени рамноправно со избраните судии - мажи.

Во Врховниот суд, кадешто застапеноста на избраните судии - мажи е поголема во однос на избраните судии- жени и е над 71%. Во јавните обвинителства учеството на жениите е над 31 %.

Во **судската власт** во Република Македонија, забележан е позитивен тренд на учество на избраните судии -жени рамноправно со избраните судии- мажи.

Во Врховниот суд, кадешто застапеноста на избраните судии - мажи е поголема во однос на избраните судии- жени и е над 71%. Во јавните обвинителства учеството на жените е над 31 %.

Академијата за судии и јавни обвинители во соработка со ОБСЕ во 2017 година за јакнење на капацитетите на судиите и јавните обвинители ги има одржано следниве настани :

Тема	Вкупен број на учесници
Концептот на антидискриминација 29-31.5.2017	21
Концепт на недискриминација 13-15.6.2017	19
Правна дебата на Коментарот на Законот за спречување и заштита од дискриминација 10.11.2017	21
Правна дебата на Коментарот на Законот за спречување и заштита од дискриминација 23.11.2017	32

Согласно Стратегијата за родова еднаквост 2013-2020 и Акцискиот план за родова еднаквост 2013-2016 **Министерството за информатичко општество и администрација во соработка со Министерството за труд и социјална политика** изработи модули за родова еднаквост. Е-обуката за родова еднаквост е достапна за вработените во државната администрација преку електронскиот систем за управување со учењето (СУУ/LMS). Интенцијата е секој вработен во администрацијата задолжително да ја заврши Е-обуката за родова еднаквост. Планирано е процесот да биде спроведен во две фази, односно во првата фаза да се задолжат административните службеници вработени во органите на државната управа и да им се препорача на административните службеници вработени во единиците на локалната самоуправа да ги проследат Е-модулите за родова еднаквост. Министерството за труд и социјална политика има обврска еднаш годишно да ја известува Владата на Република Македонија за текот на реализацијата на

активностите и сумарните статистички податоци за Е – обуката за родова еднаквост (одделно за основниот и за напредниот модул), еднаш во годината.

Проектот за родово одговорно буџетирање поддржан од UN Women чија цел е воведување на родовата перспектива во програмите и буџетите на буџетските корисници на централно ниво почна да се реализира во октомври 2017 година. Во текот на реализација на проектот спроведени се работилници за зајакнување на градење на капацитетите на државните службеници за вклучување на родовата перспектива во креирањето на политики и програми и буџети.

-Развиени се 8 родови буџетски изјави³, одобрени од ресорните министерства, од кои 7 се објавени на веб страната на соодветите министерства:

-Поднесени се 5 извештаи за родово буџет поднесени за 2016 и 2017 година;

- 35 претставници од Единиците на локалната самоуправа – локални механизми за родова еднаквост обучени да подготвуваат годишни извештаи врз основа на резултати;

-Отворени се можности за соработка и вмрежување меѓу владите во регионот, размена на искуства и добри практики;

-Се вклучи родовата перспектива во Упатството за подготовка на стратешките планови;

-Се разви прирачник за чекорите и пристапите за Родово одговорно буџетирање;

-Се разви Методологија за примена на G- маркери, врз основа на наодите и препораките од Твининг проектот на МТСП со цел проценка на вклученоста на родовата перспектива во програмите на МТСП;

Процесот на родово одговорно буџетирање е опишан и разработен во Методологијата за родово одговорно буџетирање и целосно усогласен со постојниот систем за стратешко планирање и буџетирање во министерствата при Владата на Република Македонија и постапките за координација на политиките и донесување на одлуките од страна на Владата на Република Македонија.

Методологијата претставува инструмент и водич за успешна имплементација на обврските кои произлегуваат од Законот за еднакви можности на жените и мажите и Стратегијата за воведување на родово одговорно буџетирање во Република

³ http://morm.gov.mk/?page_id=2749&lang=mk

http://mfa.gov.mk/images/Strateski_plan_budjet_i_nabavki/Rodovo-budzetska-izjava.pdf

<http://mon.gov.mk/index.php/dokumenti/strateshki-plan>

<http://www.economy.gov.mk/docs/izvestai>

http://www.ams.gov.mk/images/%D0%90%D0%9C%D0%A1-%D0%A0%D0%9E%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%90-%D0%91%D0%A3%D0%8F%D0%95%D0%A2%D0%A1%D0%9A%D0%90-%D0%98%D0%97%D0%88%D0%90%D0%92%D0%900001_0001.pdf

http://www.moep.gov.mk/?page_id=13453

<http://www.mzsv.gov.mk/files/rodova%20ednakvost.pdf>

Македонија, воедно го објаснува процесот и начините на кои органите на државната управа треба да постапат во вклучување на родовата перспектива при креирањето на политиките содржани во програми, потпрограми и проектите и плановите за нивно спроведување интегрирани во стратешките планови (во понатамошниот текст: планови за спроведување) и буџетите. Истовремено таа ја утврдува временската рамка за вклучување на родовата перспектива во веќе востановените процеси на стратешко планирање и буџетирање и дава насоки како се следат и како се оценуваат долгорочните импликации, ефекти и влијание на развојните програми и мерки врз мажите и жените.

Механизмите за родова еднаквост се вклучени во процесот за внесување на родовата компонента во сите фази на буџетскиот процес: планирањето, донесувањето, спроведувањето и неговото ревидирање.

Органите на државната управа и 20 единици на локалната самоуправа се вклучени во процесот на родово одговорно буџетирање кое во наредниот период ќе стане законска обврска на сите.

Во Проектот за родово одговорно буџетирање вклучени се 7 министерства и една држава агенција: Министерство за одбрана - програма „Воена академија“, Министерство за надворешни работи, - програма „K2- стручно оспособување“ Министерство за образование и наука – програма „Програма за остварување и развој на дејноста во студенскиот стандард“ , Министерство за економија – програма „Програма за конкуретност, иновации и претприемништво, Мерка 1. Поддршка на занаетчиството во Република Македонија“, Министерство за животна средина и просторно планирање – програма „Програма за инвестирање во животната средина“, Министерство за земјоделие, шумарство и водостопанство- програма „Земјоделство и рурален развој“ , Министерство за финансии - програма „Субвенционирање на станбен кредит преку реализација на проектите „Купи куќа, купи стан“ и „Купи куќа за млади“ и Агенција за млади и спорт програма „Стипендија за категорија спортист спортска надеж“. Во овие министерства се формираа работни групи за родово одговорно буџетирање и се изготвија родово буџетски изјави кои кои беа доставени до Министерство за финансии и Министерство за труд и социјална политика.

Обезбедени средства за подршка на нивната работа и исполнување на активностите

Во 2017 година од Буџетот на Министерството за правда исплатени се вкупно 1.386.297,00 денари. на 30 адвокати и 6 овластени здруженија вклучени во постапката на давање на бесплатна правна помош.

На овластените здруженија за дадена претходна правна помош извршена е исплата на средства во износ од 26.400,00 денари, а исплатената награда на адвокатите за дадена правна помош изнесува 1.359.897,00 денари.

Секторот еднакви можности од Буџетот на Министерството за труд и социјална политика во периодот 2007 до 2015 биле обезбедени средства само за платите на вработените. Во 2016 и 2017 буџетот изнесувал 890.000 денари. Поголемиот дел од активностите се спроведуваат со донаторски средства.

Генерално во оваа област, податоците укажуваат дека учеството на жените и мажите во процесите на одлучување се карактеризираат со недоволно балансирано учество на обата пола на централно и локално ниво како и недоволна посветеност на законските обврски коишто произлегуваат од Законот за еднакви можности на жените и мажите од страна на одредени институции на локално и национално ниво.

Потребно е дополнително делување во насока на постигнување на родовата еднаквост во оваа област.

2.2 Човекови права/недискриминација

Министерството за труд и социјална политика во насока на спроведување на Програмата на Владата во Република Македонија 2017-2020 и Стратегијата за еднаквост и недискриминација 2016-2020, во 2017 година ја започна постапката за формирање на Национално координативно тело за еднаквост и недискриминација со цел промовирање на концептот за недискриминација и еднакви можности и следење на состојбата на ова поле во сите сфери на општественото живеење. Во таа насока достави барања за номинирање на членови до институции и организации за номинација на членови. Воспоставувањето на ова координативно тело ќе овозможи зајакнување на капацитетите, унапредување на работата и координација на институциите, механизми за спречување и заштита од дискриминација како и на организациите и здруженијата на граѓани коишто имаат надлежности во спроведувањето на оваа Стратегијата.

Новиот Закон за спречување и заштита од дискриминација е усвоен од страна на Владата на Република Македонија, и следи усвојување од Собранието на Република Македонија. Концептот и содржината на Законот е базиран на меѓународните норми и стандарди содржани во повеќето меѓународни документи усвоени од страна на ООН, Европската унија, Советот на Европа, и Уставот на Република Македонија, коишто се основа за дефинирање на обезбедување на механизам на мерки и активности за правна заштита во случај на појава на дискриминација.

Со Новиот текст на Законот е се очекува да се обезбеди поефикасна заштита од дискриминација при имплементацијата на законот. Во новиот текст на законот се прошируваат основите за дискриминација, се менува и подобро се дефинира поимникот и дефиницијата за дискриминација, се професионализира комисијата за заштита од дискриминација и се менува називот и надлежноста на комисијата во комисија за спречување и заштита од дискриминација, која ќе треба да работи и на превенцијата освен на заштита. Се доуредуваат надлежностите на комисијата, начинот на избор и условите за избор на членови. Се воведува одредба за користење на нови докази во судските постапки и *action popularis*. Исто така се предвидува и ослободување од судски трошоци во судските постапки.

Согласно годишниот извештај на Комисијата за заштита од дискриминација за 2017 година како основи на дискриминација се јавуваат следниве :

- Пол и род 19%
- Етничка припадност 18%
- Политичка припадност 17%
- Здравствена состојба 16%
- Сексуална ориентација и родов идентитет 16%
- Личен или општествен статус 16%
- Возраст 8%
- Образование 7%
- Социјално потекло 7%

Бројот на доставени претставки за дискриминација до КЗД од страна на граѓани, правни лица , здружение на граѓани се 59 во следниве области:

- Работа и работни односи 41%
- Пристап до добра и услуги 25%
- Медиуми и јавно информирање 22%
- Образование наука и спорт 14%
- Социјална сигурност и социјалната заштита , пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и здравствена заштита 10%

Од страна на КЗД донесени се вкупно 84 мислења од кои во 19 е утврдена дискриминација и дадена е препорака за отстранување на истата(во текот на 2017 година, од вкупниот број на предмети со утврдена дискриминација и дадена препорака за отстранување на истата , за жал само 6 дискриминатори го исполнија членот 28 став 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација , односно ја известиле Комисијата дека ја отстраниле дискриминацијата), во 29 не е утврдена дискриминација, во 31 не е постапено поради немање надлежност, 1 е спогодбено решена и во 4 е запрена постапката.

Сеуште постои недоволна свест за инкорпорирање на принципот на еднаквост и недискриминација во законската регулатива и политиките како и кршење на овие принципи. Потребно е донесување на новиот Закон за спречување и заштита од доискриминација и промовирање на принципот на еднаквост и недискриминација во сите сфери на општественото живеење како и и обука за спроведување на овој закон од страна на сите надлежни институции.

2.3 Здравство

Во 2017 година направена е евалуација на програмите за третман и грижа на лица кои употребуваат дрога во која се адресирани покрај другото и сите предизвици и препораки поврзани со родовите прашања кај популацијата која користи дроги, а извештајот од евалуацијата е достапен на веб-страницата на МЗ.

Според бројот на доделени права на 1.000 осигуренички, на ниво на држава се доделени 39 права, што во споредба со 2016 година претставува намалување за 1 поен. Највисоката вредност на овој индикатор е во Полошкиот регион и изнесува 45 и соодветствува со високата стапка на наталитет во овој регион. Најниска е стапката во Источниот регион каде на секои 1.000 осигуренички доделени се 33 права на породилно отсуство.

Табела бр. 58 Породилни надоместоци по региони за 2017 година

Регион	Бременост и породување	Вработени породилки	Вкупно породилни	Број на жени вработени	Број на породилни на 1000 вработени осигуреници жени
Вардарски	778	29	807	21.568	37
Источен	913	39	952	28.772	33
Југозападен	758	45	803	20.033	40
Југоисточен	726	40	766	19.687	39
Пелагониски	1.024	48	1.072	30.307	35
Полошки	699	62	761	16.947	45
Североисточен	523	54	577	14.896	39
Скопски	3.902	153	4.055	98.853	41
Вкупно	9.323	470	9.793	251.063	39

Извор: ФЗОМ

Трендот на раст на бројот на породилни отсуства го следи и растот на износот на средства за оваа намена. Од табелата се забележува дека износот во 2017 година е повисок во однос на 2016 година за околу 4% или 88 милиони денари.

Табела бр. 59 Исплатени средства за породилни отсуства

Исплатени средства за	
2015	2.081.437.000
2016	2.213.458.337
2017	2.301.613.000

Извор: ФЗОМ

Гинеколошки посети при кои се ординирани контрацептивни средства во Република Македонија, 2007 и 2017 година

2007						2017					Индекс 2017-2007 Орални контрацептивни средства	
Вкупно посети	посети при кои се ординирани контрацептивни средства				посети за други услуги	Вкупно посети	посети при кои се ординирани контрацептивни средства					посети за други услуги
	орални	ИУВ	дијафрагма	др. локални			орални	ИУВ	дијафрагма	др. локални		
9162	2389	882	26	228	5637	5645	2396	629	149	360	2111	100,3

Во 2017 година во гинеколошките ординации намалени се посетите за планирање на семејството во однос на 2007 година, при што исто така намалени се и вкупниот број на ординирани контрацептивни средства (3534 во 2017, 3525 во 2007). Најголем

процент на издадени контрацептивни средства (67,8%) отпаѓа на оралните контрацептивни средства.

Во болничко-стационарната дејност во Р.М во 2017 година вкупно се лекувани 263016 случаи на болест со стапка на морбидитет од 1267.9‰, од кои мажи 117658 или стапка од 1132.5‰ и жени 145358 или 1403.7‰. Најчести заболувања кај мажите се болести на циркулаторниот систем (21333 или 205.3‰), болести на респираторниот систем (20326 или 195.6‰) и неоплазми (13066 или 125.8‰). Најчести болести кај жените лекувани во болничките установи се болестите на респираторен систем (20218 или 195.2‰), потоа болестите на генитоуринарниот систем (16945 или 163.6‰) и на трето место се неоплазмите со 15964 случаи или 154.2‰.

Во советувалицата за сексуално и репродуктивно здравје при 10-те центри за јавно здравје во РМ во 2017 година вкупно биле советувани 779 млади луѓе, при што се поделени вкупно 2206 кондоми, како и промотивен едукативен материјал за репродуктивно здравје, односно 1003 брошури/флаери. Исто така одржани се и 250 едукативни предавања во рамки на советувалицата, како и во основните и средни училишта.

Согласно Програмата за рана детекција на малигни заболувања во РМ во 2017 година Институтот за јавно здравје во соработка со 10-те центри за јавно здравје спроведуваше кампања за подигнување на свеста кај општата популација за скрининг на рак на грло на матка преку учество на стручни лица во медиумите, и тоа преку ангажирање на гинеколози - акушери, општи лекари, патронажни сестри и здравствени медијатори за Роми. Стручни материјали се поставуваа на интернет страницата на ИЈЗРМ во врска со европската недела за рак на грло на матка, март – месец за борба против рак на дебело црево, октомври – месец за превенција на рак на дојка, и слично.

Во рамките на Програмата за рано откривање на рак, се организира скрининг на жени на возраст од 24-60 години. Сите гинеколози (кои имаат договори со Фондот за здравствено осигурување) се ангажирани во скрининг за рано откривање на ракот на грлото на матката. Тие се обврзани да испраќаат покани на жените за да бидат опфатени со скринингот. Функционирање на мобилната гинеколошка единица е предвидено, особено за руралните области каде што живее најранливата популација (невработени, ниско образование, без здравствено осигурување, Роми итн.). Активноста ја спроведуваат здравствените установи во соработка со НВО. Институтот за јавно здравје изготви едукативен материјал за мотивирање на жените

да бидат вклучени во скринингот. ИЈЗ редовно изготвува квартални и годишни извештаи и истите ги доставува до Министерството за здравство.

Во оваа група на заболувања претставени се ново регистрираните случаи во 2017, на следниве болести: гонореја, сифилис, хламидијаза, хепатитс Б, хепатитис Ц и ХИВ/СИДА со вкупно 289 заболени и инциденца од 14,0 на 100.000 жители. Вкупниот број на регистрирани СПИ во 2017 е намален за 10,2% споредено со претходната, 2016 година.

Во 2017 година најголем дел од СПИ (47,4%), отпаѓаат на инфекции предизвикани од хламидија. Заболувањето во 2017 година е регистрирано со 137 случаи и инциденца од 6,6 на 100.000 жители, што е зголемување од 12,3% од 2016 година. Зголемениот број на регистрирани случаи од 2011 наваму, веројатно се должи на подобрените надзор и пријавување на ова заболување.

Бројот на регистрирани абортуси за 2017 година изнесува вкупно 4236, од кои 142 абортуси биле кај жени на возраст под 20 години, додека 1471 абортуси се регистрирани кај жени на возраст од 35+ години. Стапката на абортуси на 100 живородени изнесува 19,5.

Планирано е во текот на 2018 година да се направи нов закон за прекинување на бременоста при што ќе се имаат во предвид мислењата и заклучоците од Комитетот за човекови права.

Потребно е континуирано спроведување и развивање на Програмите кои ќе придонесат кон подобрување на здравјето на жените и мажите а со тоа и на квалитетот на живеење.

2.4 Социјална политика

Заводот за социјални дејности преку Програма за континуирана едукација на стручните работници во установите за социјална заштита изготвена од ЈУ ЗСД-Скопје за 2017 година, за Модулот бр. 16, под наслов „Родова рамноправност во социјалната заштита“ спроведе 3 обуки во кои се обучени 54 учесници од кои 43 жени и 11 мажи.

Во 2017 година Агенцијата за вработување учествуваше во проектот „Вклучување на жени од етнички заедници на пазарот на трудот“. Ваквиот проект е финансиран од Европската унија, управуван од Секторот за централно финансирање и склучување договори и имплементиран од Меѓународната организација CARE

Германија/Луксембург и Женската граѓанска иницијатива АНТИКО. Проектот е во рамките на ЕУ повикот: Поттикнување на социјалното вклучување. Целта на проектот е да се постигне инклузивен пазар на трудот во Македонија, каде што сите граѓани, вклучувајќи ги и оние од ранливите категории, ќе имаат еднакви можности за пристап до ресурси. Проектот ќе придонесе за постигнување на општата цел: да се зголеми пристапот и присуството на жените од етничките малцинства во пазарот на трудот во Македонија, преку зајакнување на нивните потенцијали за вработување и креирање на поволна општествена средина за таа цел. Во рамките на овој проект спроведена е обука „Родова едукација“ на која учествувале 11 вработени од Централната служба, од Центрите за вработување од Скопје, Битола, Куманово, Тетово и Штип.

Центарот за вработување на Град Скопје по барање на Црвен Крст на РМ има повикано над 200 лица жени од евиденцијата на невработени, од нив 40 лица биле вклучени на неколкумесечна обука.

Потребно е унапредување на социјалната политика и намалување на сиромаштијата преку долгорочни решенија и реформи во системот на социјалната заштита во насока на подобрување на состојбата со родовата еднаквост.

2.5 Образование

Согласно чл. 6 став 4 и 5 од Законот за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на РМ“ бр.6/12 и бр.166/14) Министерството за труд и социјална политика во соработка со Министерството за образование и наука имаат обврска да вршат редовна анализа на содржините на наставните планови, програми и учебници од аспект на унапредување на еднаквите можности на жените и мажите. Ваквата обврска произлегува од Стратегијата за демографски политики на РМ 2015-2024, како и од Стратегијата за родова еднаквост 2013-2020.

Во насока на ефективно спроведување на анализата беше формирана работна група со претставници од Министерството за труд и социјална политика, Бирото за развој на образованието, Педагошката служба и Секторите за основно и средно образование-МОН, Центарот за стручно образование и обука, како и наставници од основно и средно образование. Работната група започна со анализа на наставната програма и учебникот по македонски јазик за втро одделение.

Податоците од Државниот завод за статистика покажуваат дека во основното и во средното образование, од година во година се забележува истата полова структура меѓу учениците. Бројот на ученичките кои продолжуваат од основното образование во средно образование се намалува, додека бројот на машките ученици се зголемува. Бројот на учениците кои го прекинале образованието е незначителен (и кај ученичките и кај учениците), и во основното и во средното образование изнесува 1%.

Во високото образование, од година во година, во половата структура се забележува дека на факултетите се запишуваат повеќе жени. Исто така, повеќе жени се запишуваат на втор и на трет циклус на студии, а овој сооднос се однесува и на завршените студенти на прв, втор и трет циклус.

Запишани ученици и студенти во образовниот процес и нето-стапки на запишување

	Број на Ученици		Структура по пол		Нето стапка на запишување	
	Женски	Машки	Женски	Машки	Женски	Машки
2015/2016						
Основно образование	89 949	96 043	48	52	90	90
Средно образование	38 330	41 965	48	52	71	73
Високо образование	31 840	25 331	56	44	31	23
2016/2017						
Основно образование	93 334	99 381	48	52	94	94
Средно образование	36 038	40 356	48	52	71	74
Високо образование	31 334	24 370	56	44	31	22

Извор: Државен завод за статистика

Ученици кои го продолжиле образованието, проценти

	Женски	Машки
2015/2016		
Од основно во средно образование	90	97
Од средно во високо образование	75	64
2016/2017		
Од основно во средно образование	99	107
Од средно во високо образование	81	65

Извор: Државен завод за статистика

Лица кои рано го напуштаат образованието

	2015	2016	2017
Жени	12.9	10.9	8.7
Мажи	10	8.9	8.3

Учество на лицата на возраст од 18 до 24 години кои немаат никакво или имаат најмногу основно образование, во однос на вкупната популација од истата возрастна група.

Извор: ДЗС, Анкета за работната сила

Согласно елиминирањето на стереотипите и дискриминаторските практики во текот на 2017 година Министерството за образование и наука повлече од употреба два учебника во кои беше нотирана дискриминација по различни основи. Имено, министерот за образование и наука со решение формираше Комисии за давање предлог за повлекување од употреба на одобрен учебник, учебникот „Општество“ за четврто одделение и за учебникот „Граѓанско образование“ за осмо одделение во основно образование. Така на пример во учебникот „Граѓанско образование“, Комисијата нотираше дека во делот за правата на жената на страна 34 од учебникот, се врши дискриминација на жената врз основа на здравствената состојба, физичка и интелектуална попреченост, дискриминаторски се и ставовите за жените кои не можат да имаат деца, односно не се мајки. Во учебникот се забележува и дискриминација на жената врз религиска основа.

Согласно чл. 6 став 4 и 5 од Законот за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на РМ“ бр.6/12 и бр.166/14) Министерството за труд и социјална политика во соработка со Министерството за образование и наука имаат обврска да вршат редовна анализа на содржините на наставните планови, програми и учебници од аспект на унапредување на еднаквите можности на жените и мажите. Ваквата обврска произлегува од Стратегијата за демографски политики на РМ 2015-2024, како и од Стратегијата за родова еднаквост 2013-2020.

Во насока на ефективно спроведување на анализата беше формирана работна група со претставници од Министерството за труд и социјална политика, Бирото за развој на образованието, Педагошката служба и Секторите за основно и средно образование-МОН, Центарот за стручно образование и обука, како и наставници од основно и средно образование. Работната група започна со анализа на наставната програма и учебникот по македонски јазик за второ одделение.

МОН креира родово сензитивни индикатори (квалитативни и квантитативни). Квантитативните се однесуваат на бројот на стипендии и износот/буџетот издвоен соодветно за девојчиња и момчиња студенти. Квалитативните индикатори се однесуваат на изборот и студиска програма за студирање која влијае на вработливоста на студентите.

Министерството за одбрана забележа пораст на процентот на пријавени кандидатки за упис на Воената академија за 20%.

Институтот за родови студии при Филозофскиот факултет на универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ е единствената образовна единица во Република Македонија на

која може да се стекне формално академско образование на додипломски студии од областа на родовата проблематика. По пет години успешно функционирање, започнувајќи од 2008 година, Институтот за родови студии при Филозофскиот факултет беше ставен во мирување. Неговото повторно отворање во 2017 година предизвика огромен интерес во РМ. Имено, исходувајќи од сознанието дека интеграцијата во Европската Унија, несомнено, е еден од најважните стратешки интереси и приоритетни цели на земјата, ставот на иницијаторите и основачите беше и е дека покрај многуте задачи кои произлегуваат од нашиот статус на земја - кандидатка за членка, е и постојаното унапредување на родовата рамноправност.

Потребно континуитет во вклучување на родовата перспектива во сите нивоа на образовниот процес.

2.6 Економско јакнење

Вработеноста во Република Македонија се карактеризира со многу неповолна полова структура. Оваа структура е непроменета во еден подолг временски период, пред сè, поради нестабилните економско-социјални услови во земјата и неусогласеноста на расположливите и потребните профили на пазарот на труд.

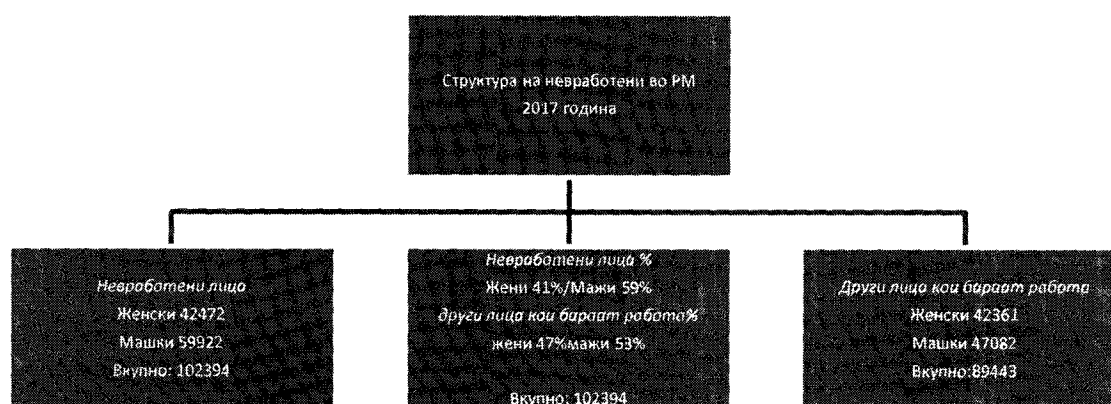
Според Анкетата за работната сила, 2017, населението на возраст над 15 години изнесувало 1 679 935 лица, од нив 56.8 % биле активни и учествувале на пазарот на трудот, додека 43.2 % биле надвор од активното население, односно биле неактивни.

Население во Република Македонија на возраст над 15 години според економската активност *

	Вкупно население	Работна сила			Неактивно население
		вкупно	вработени	невработени	
Вкупно	1 679 935	954 212	740 648	213 564	725 723
мажи	840 798	582 773	450 261	132 512	258 025
жени	839 138	371 439	290 387	81 052	467 698

*Поради пресметките од примерокот и извршените заокружувања на пресметаните резултати на единици, понекогаш се можни мали отстапувања на оцените на вкупното од резултатите добиени со сумирање на одделни ставки што ги сочинуваат зборовите

Структурата на невработени во Република Македонија според Агенцијата за вработување во декември 2017 година кај жените изнесува 41% и е значително пониска во споредба со онаа кај мажите која изнесува 59%. Структурата на други лица кои бараат работа по пол, кај жените е пониска и изнесува 47%, а забележливо е повисока кај мажите и изнесува 53%.



*Превземено од Агенција за вработување на Република Македонија/ податок за декември 2017

Според податоците добиени од истражувањето „Жените на пазарот на трудот: Стереотипи и предизвици“, спроведено од FINANCE THINK, Институтот за економско истражување и политики Скопје, главни причини за неактивност се следниве: 34,5% од жените изјавиле дека главна причина за неактивноста се обврските во домаќинството и грижата за децата и постарите лица. 17,4% изјавиле дека имаат здравствени проблеми кои ги спречуваат да работат или пак да бараат работа. Другите две големи категории се оние кои изгубиле надеж дека ќе најдат работа (изјавено од 16,3%) и оние кои одговориле дека никогаш не работеле па затоа веруваат дека не се доволно квалификувани (10.3%). Впрочем, овие категории на неактивни жени кои искажуваат обесхрабреност да бараат работа треба да бидат цел на јавните политики кои целат кон зголемување на учеството на жените на пазарот на труд. Неразвиените флексибилни форми на работа и растојанието на работното место од

домот имаат многу мала значајност. Спротивно на широко распространетите верувања, паричните дознаки кои жените ги примаат од странство се идентификувани од само 3,3% како причина за неактивност.

Повеќето анкетирани (60.3%) се согласиле дека обврските во домаќинството (вклучително и грижата за децата) се главна пречка за нивната активност. Сепак, многу жени (55%) изјавуваат дека веруваат дека не располагаат со соодветни вештини / квалификации за да се вработат. Половина од неактивните жени се сложуваат дека недостатокот на флексибилни работни можности ги оддалечуваат од пазарот на труд, додека 45% се пожалиле на немањето капацитети кои нудат грижа за децата.

Од аспект на економско зајакнување на жената и нејзина поголема еманципација од особено значаење е промовирањето на женското претприемништво. Министерството за економија во текот на 2017 година финансиски го поддржа женското претприемништво. Од вкупно 36 апликации за субвенционирање на претпријатија, во сопственост и управувани од жени, 18 апликантки ги исполниле условите и со истите министерството склучило договор за субвенционирање на трошоците.

Со Програмата за поддршка на претприемништвото, конкурентноста и иновативноста на малите и средните претпријатија за 2017 година предвидени беа 13 мерки и програмски активности кои имаат за цел промоција и поддршка на претприемништвото во РМ, зголемување на конкурентноста на постојните претпријатија и генерирање на нови работни места. Со програмските активности опфатени се повеќе целни групи, за кои не се води родово разделена статистика (со исклучок на ваучерскиот систем на советување), како што се малите и средни претпријатија, потенцијалните претприемачи, старт ап фирми, наставници и професори, студенти, локални консултанти, жени претприемачи и други целни групи.

Центарот за вработување од Битола во периодот 2016-2017 година учествувал во проектот „Вклучување на жени од етнички заедници на пазарот на трудот. Во рамките на проектот „Таа гради иднина“, финансиски подржан од ЕУ а во соработка со Меѓународната организација CARE Германија/Луксембург и Женската граѓанска иницијатива АНТИКО и Женската граѓанска иницијатива КЛЕА од Битола, реализирана е тренинг програма со следните обуки: Изучување на англиски и германски јазик, Општи животни вештини, комуникација и меки вештини, Кариерно советување, Основи за развој на бизнис и самовработување. Исто така, Центарот за вработување од Битола учествувал во проектот Креирање на локална стратегија за социјална инклузија на жени и млади во рамки на Македонска активна платформа за социјална инклузија.

Центарот за вработување од Тетово по покана на организацијата Женски форум од општина Тетово, учествувале на првата работилница на тема Стратегија за социјална инклузија на млади и жени од општина Тетово во рамки на проектот Македонска активна платформа за социјална инклузија, подржан од ЕУ со средства од ИПА компонентата за развој на човечки ресурси.

Центарот за вработување од Охрид има одржано панел дискусија со наслов „Секој може и има право да биде вработен“.

Центарот за вработување од Кочани во соработка со граѓанските организации Авена и Светла иднина од Кочани одржале работилница со цел да се запознаат Ромите од подрачјето на општина Кочани со Оперативниот план за 2017 година и да им се укаже на поволностите кои се нудат за отпочнување на сопствен бизнис и за разни обуки и субвенции при вработување. На работилниците особено биле потенцирани поволностите за вработување на жени Ромки со цел активно вклучување на пазарот на трудот.

Улогата на Агенцијата за поддршка на претприемништво на Република Македонија, во реализација на мерката самовработување е посебно изразена во делот на изработката на одржливи бизнис планови, што се реализираат преку овластени консултанти вклучени во Националниот Каталог на консултанти при програмата за Ваучерско советување. Програмата за ваучерско (субвенционирано) советување нуди поддршка на потенцијалните претприемачи и на постојни претпријатија кои сакаат да реализираат некоја бизнис идеја. Ваучерскиот систем на советување го поддржува обезбедувањето услуги на советување и развој на деловна активност во форма на плативи ваучери. Ваучерите им дозволуваат на корисниците да изберат овластени советници според мониторингот и методологијата одобрена од АППРМ. Помошта за самовработување се обезбедува бесплатно на невработените, додека поддршката за мали и средни претпријатија е во вид на соодветен грант, односно 50% учество на клиентот и 50% субвенција.

Во насока на унапредување на еднаквите можности општина Берово во текот на 2017 година вклучила повеќе од 40 жени со Програмата за субвенционирање во земјоделството.

Во насока на унапредување на еднаквите можности општина Аеродром со Програмата за менторирање има отворено центар за ран детски развој за деца на возраст од три до шест години во кој не се наплаќа надомест за престој на децата.

Општина Богданци во текот на 2017 година, почитувајќи го принципот на еднаквите можности, воведува мерки за грижа и заштита на самохраните родители-мајки и родители на деца со посебни потреби преку згрижување на децата на самохраните родители со ниски месечни примања.

Општина Белес во рамките на општината функционира Канцеларијата за поттикнување на свеста за женското претприемништво. Општината го промовира моделот на успешни жени (поддршка и промоција на авторски дела на жени од ликовната, литературната и друга уметност).

Со измените на Законот за минималната плата од 2017 г. Минималната плата се зголеми на 17.130 ден. во бруто износ и се исплаќа без исклучок во сите сектори вклучително и секторот чевларска, кожарска, и текстилната индустрија. Согласно измените на Законот за минимална плата од 2017 г. Предвидена е финансиска помош од буџетот на РМ за исплата на минималната плата на работодавачи кои ги исполнуваат условите утврдени во Законот. Износот на финансиската помош за исплата на минималната плата изнесува од 500- 2000 денари. Согласно овој закон финансиската помош 500- 2000 денари ќе се исплаќа од септември 2017 до март 2018 година, а од март 2018 до август 2018 , во висина од 50% од напред утврдениот износ.

Во насока на балансирање на јавениот и приватениот живот за државните институции Владата на РМ во 2017 година вовеле флексибилното време со кое работниот ден ќе трае 8 часа со што почетокот на работното време ќе биде меѓу 7:30 и 8:30 часот, а завршувањето меѓу 15:30 и 16:30 часот. Целта на овие мерки е овозможување подобри услови за вработените во администрацијата истовремено и да се прилагодат на работното време на градинките и училишните установи.

Потребно е продолжување на процесот на економско зајакнување на жените и мажите во насока на подигање на животниот стандард и квалитет на живеење преку континуирано спроведување на програмите и активните мерки за вработување како и развој на преприемништвото.

2.7 Родово базирано насилство

Со Законот за превенција, спречување и заштита од семејно насилство предвидено е формирање на Национално координативно тело против семејно насилство, со мандат од пет години. Во 2017 година Владата на Република Македонија, формираше Национално координативно тело против семејно насилство. Со ова тело претседава министерот за труд и социјална политика. Членови на Националното координативно тело против семејно насилство се претставници од релевантните институции: Министерство за труд и социјална политика, Министерство за внатрешни работи, Министерство за здравство, Министерство за правда, Министерство за образование и наука, Собранието на Република Македонија, Судски совет на Република Македонија, Советот на Јавни обвинители на Република Македонија, Народен правобранител и граѓански здруженија. Република Македонија во 2017 година ја ратификуваше Конвенцијата на Советот на Европа за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство. По ратификацијата на Конвенцијата на Совет на Европа за спречување и борба со насилство спрема жената и домашно насилство се пристапи кон подготовка

на Национален акциски план за спроведување на Конвенцијата во кој се предвидува донесување на посебен Закон за родово базирано насилство кој ќе биде во согласност со Конвенцијата.

Потребно е реализација на Акцискиот план за спроведување на Конвенцијата како и донесување на Законот за родово базирано насилство со што ќе се овозвозможи ефикасна заштита на жртвите на сите форми на родово базирано насилство.

2.8 Медиуми

Во насока на исполнување на обврските од членот 17 од Законот за еднакви можности на мажите и жените како и за подигање на свеста за унапредување и воспоставување на еднаквите можности, Секторот за еднакви можности при Министерството за труд и социјална политика спроведе дводневна основна обука на вработените во Агенцијата за аудио и аудиовизуелни и медиумски услуги. Обуката имаше за цел вработените во Агенцијата да се запознаат со основните родовите поими и дефиниции, а воедно и да се оспособат да ги детектираат родовите стереотипи и предрасуди.

Што се однесува до едукативниот дел, Агенцијата ја преведе на македонски и на албански јазик Препораката ЦМ/Рец(2017)9 на Советот на Европа за родова еднаквост во аудиовизуелниот сектор донесена во септември 2017 година. Таа беше презентирана пред медиумите, граѓанскиот сектор и други заинтересирани чинители во декември 2017 година и е достапна на веб страницата на регулаторното тело www.avmu.mk

Во 2017 година, собраниската Комисијата за еднакви можности на жените и мажите расправаше за „Родот во телевизиските програми: Извештаи од истражувањата на третманот на родовите прашања и на прикажувањето и претставувањето на жените и на мажите во програмите на радиодифузерите во 2016 година“, кој потоа беше усвоен од Собранието на РМ.

Како корективни мерки, во рамките на својата обврска да следи дали радијата и телевизиите ги почитуваат законските обврски, Агенцијата за аудио и аудиовизуелни и медиумски услуги во два наврати констатираше дека се емитувани програми во кои не се почитува еднаквоста на правата врз основа на пол:

Во ноември 2017 година, констатираше дека три радио станици, преку заедничка кампања наменета за, како што се велеше, „сите пре-еманципирани жени“, шират дискриминација врз основа на пол, мизогинија и сексизам. За наодите ги известите трите медиума, објави соопштение во кое ја информираше јавноста и испрати претставка до Комисијата за заштита од дискриминација. Радијата веднаш престанаа да ја емитуваат кампањата. Оваа кампања беше повод, Комисијата за еднакви

можности на Собранието на РМ, на 16 ноември да одржи јавна расправа на тема: Говор на омраза во медиумите насочен кон жените, во која учествуваше и Агенцијата. Во февруари 2018 година, кај една национална ТВ станица констатираше дека во информативна емисија се изнесени ставови кои претставуваат стереотипизирано претставување на половите и на родовите улоги, конкретно поврзани со жените и нивниот брачен статус, што е спротивно на професионалното начело за еднаквост на слободите и правата независно од полот. Извештајот беше објавен и медиумот беше известен.

Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги, изработи годишна анализа на третманот што го добиваат родовите прашања во дневно - информативните емисии и начинот на кој жените и мажите се претставени во програмските концепти и содржините на националните телевизиски сервиси во Република Македонија за 2017 година.

Заклучоците од анализата на прикажувањето на жените и мажите, спроведена врз примерок од реклами, покажуваат дека постои одредена изедначеност во поглед на застапеноста на мажи и жени актер(к)и во рекламите. Исто така, има одредена еднаквост и во однос на гласот на субјектите кои говорат во рекламите, особено во рекламите наменети за македонскиот/регионалниот пазар, додека за рекламите наменети за светскиот пазар, гласовите на машките субјекти доминираат. Во поглед на нараторството забележлива е доминација на машкиот глас и кај рекламите наменети за светскиот и за македонскиот пазар. Традиционалното претставување на родовите улоги е најчесто при рекламирањето на средства за чистење на домот и перење алишта и најчесто се однесува на женските улоги, додека мажите традиционално доминираат во реклами во кои се прикажани спортски активности. Пораката што може да се извлече од рекламите е важноста која се придава на физичкиот изглед и на виталноста и кај мажите и кај жените.

Како и сите претходни, и истражувањето од 2017 година е објавено на веб страницата на ААВМУ⁴ на македонски, албански и англиски јазик. Агенцијата спроведе и мета-анализа во која се даваат споредбени показатели од петте претходни истражувања 2012-2016 (онаму каде што споредбата е можна) за да се види какви се трендовите во третманот на родовите прашања и прикажувањето и претставувањето на жените и мажите во програмите на националните телевизии низ годините⁵.

⁴ Достапни на: <http://avmu.mk/%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D1%82-%D0%B2%D0%BE-%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%BF%D1%80%D0%BE/>.

⁵ Истражувањето од 2017 година беше промовирано на 1 март 2018 г. на посебен настан во Агенцијата, а на 28 март, на првиот јавен состанок на АВМУ за 2018 година, беше промовирана и Збирката истражувања со мета-истражувањето.

Улогата на медиумите во подигање на свеста за родовите прашања и надминување на стереотипите за жените и мажите е особено значајна. Во овој контекст потребно е доследно спроведување на препораките и заклучоците нотираани во анализите на ААВМУ.

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

МТСП	Министерство за труд и социјална политика
МФ	Министерство за финансии
ЗЕЛС	Заедници на единици на локална самоуправа
ЗЕМ	Закон за еднакви можности меѓу жените и мажите
СЕМ	Сектор за еднакви можности
ГО	Граѓански здруженија
ДЗС	Државен завод за статистика
МИОА	Министерство за информатичко општество и администрација
ААВМУ	Агенција за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги
МОН	Министерство за образование и наука
МП	Министерство за правда
МЗ	Министерство за здравство
МВР	Министерство за внатрешни работи
ЗСД	Завод за социјални дејности
АВРМ	Агенција за вработување на Република Македонија
ЕЛС	Единици за локална самоуправа
МЛС	Министерство за локална самоуправа
АППРМ	Агенција за поддршка на претприемништво на Република Македонија
МЕ	Министерство за економија
БРО	Биро за развој на образованието
ИЈЗ	Институт за јавно здравје
ЦЈЗ	Центри за јавно здравје
КЗД	Комисија за заштита од дискриминација
МРТ	Македонска Радио Телевизија