

Кон родова еднаквост

Пречки и перспективи во академскиот и професионален напредок на жените и девојките

Авторка: Др. Елена Б. Ставревска
Соработнички/ци: Наташа Иваноска,
Дарко Црвенковски,
Вљора Речица,
Лура Положани,
Ерлин Агич,
Др. Виџиленца Абази,
Сара Миленковска
Превод на албански јазик: Албулена Халили
Дизјанерка: Весна Трпковска

Оваа студија е подготвена во рамки на проектот „Степа - Поттикнување на аспирациите на девојките и жените“ финансиран од Амбасадата на САД во Скопје. Мислењата и ставовите наведени во оваа содржина не ги одразуваат секогаш мислењата и ставовите на Владата на САД.



CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

304:331.5(497.7)

304:37(497.7)

СТАВРЕВСКА, Елена Б.

Кон родова еднаквост : пречки и перспективи во академскиот и професионален напредок на жените и девојките / [авторка Елена Б. Ставревска; соработнички/ци Наташа Иваноска, Дарко Црвенковски, Вљора Речица; превод на албански јазик Албулена Халили]. - Скопје: Институт за истражување Импакт, 2019. - 26 стр ; 21 см

Библиографија: стр. 26

ISBN 978-608-66162-1-2

а) Пазар на труд - Родови аспекти - Македонија б) Образование - Родови аспекти - Македонија

COBISS.MK-ID 109976330

Резиме

Оваа студија е обид да се мапираат пречките и предизвиците со кои се соочуваат жените и девојките во Северна Македонија во академскиот и професионалниот живот. Наодите и заклучоците се засновани на податоци прибрани преку онлајн прашалник и во рамките на 14-те јавни дискусии организирани во различни делови од земјата.

Во првиот дел студијата се фокусира на предизвиците во образовниот процес, а во вториот дел, на пречките за вклучување на пазарот на трудот и напредокот на девојките и жените. Првиот дел е воден од потребата да се анализираат искуствата и перцепциите во образовниот процес, со цел подобрување на условите за воспоставување родова еднаквост. Вториот дел, пак, укажува на пречките со кои се соочуваат жените и девојките при вклучување на пазарот на трудот, како што се пречки поврзани со институциите и пречки поврзани со патријархалните норми кои сè уште доминираат во општеството.

Истражувањето укажува на потребата од холистички пристап во осмислувањето мерки и стратегии за унапредување на родовата еднаквост, кој ќе ги земе предвид врските кои постојат помеѓу образовниот процес и пазарот на трудот. Истовремено,

важно е истите да се развијат врз основа на интерсекционална анализа, која покрај родот, ќе се осврне и на другите оски кои ги информираат системските пречки, како локацијата, социо-економскиот статус и етничката припадност.

Студијата укажува на неколку вида поврзани пречки, вклучително недостатокот на финансии и оддалеченоста од образовни институции во случајот на руралните средини, стереотипите и патријархалните норми околу поделбата на трудот во рамките на домот, како и улогата на жената во општеството, недостатокот на државни институции за грижа, вклучително детски градинки, домови за стари лица и домови за лицата со попреченост, партизираноста на голем број работни места, како и сексуалното и вербално вознемирување на работното место и/или на универзитетите и недостатокот на квалитетни и соодветно платени работни позиции. Врз основа на наодите, студијата нуди и неколку препораки за различни општествени актери.

Благодарност

Особено сме благодарни на сите говорнички на 14-те јавни дискусии, како и на сите присутни кои одвоија време не само да присуствуваат, туку и да ги пополнат прашалниците, да дискутираат и споделат искуства. Покрај тоа, благодарни сме и на локалните партнери во различните општини кои ни помогнаа во организирањето на дискусиите.

Иако целиот тим на Стела беше вклучен во финализирањето на оваа студија, посебно сакаме да им се заблагодариме на Дарко Црвенковски за организирањето на јавните дискусии и собирањето податоци преку пополнување прашалници во рамки на истите, на Наташа Иваноска за спроведувањето на деск истражувањето, како и спроведувањето и транскрибирањето на интервјуата и на Вљора Речица за анализата на податоците на албански јазик.

Вовед

Република Северна Македонија во 2016 била на 73 место од вкупно 144 земји со 0,69 индекс на родов јаз, додека пак во 2006 со идентичен индекс била на 28 место од 115 земји (World Economic Forum 2016). Ова укажува на континуиран недостаток на политичка волја за градење и промовирање на родово еднакво општество. Состојбата е особено алармантна во однос на економска вклученост и можност, вклучувајќи активност на пазарот на трудот, според што земјата е на 79 место, потоа 91 место во однос на добивање образование, а во поглед на здравје и преживување на жени и девојки, Северна Македонија е на дури 119 место (World Economic Forum 2016).

Конкретно во областите на образование и економска активност, Северна Македонија истовремено се карактеризира и со ниска стапка на активност на жените на пазарот на трудот и со висока стапка на образование помеѓу женската популација. Според студијата на Државниот завод за статистика (ДЗС) „Жените и мажите во Македонија“ (2019: 61), во 2017 година само 48,4% од работоспособните жени во урбаните заедници и 38,9% во руралните заедници биле активни на пазарот на трудот. Статистиката за активната машка популација, пак, е 67,9% во урбаните и 71% во руралните делови на земјата.

Во високото образование, пак, бројот на жени кои се запишуваат на факултет расте од година во година (ДЗС 2019: 35), а поголем е и бројот на жени кои се запишуваат на втор и трет циклус на студии. Истовремено, бројот на ученички кои не продолжуваат од основно во средно образование се намалува. Така, додека во учебната 2016/2017 година бројот на ученички во основно образование бил 93.334, а бројот на ученички во средно училиште 36.038, во 2017/2018 таа бројка била 93.118 ученички во основно и 34.059 ученички во средно образование (ДЗС 2019: 39).

Ако се погледне структурата на вработеното население според школската подготовка, пазарот на трудот укажува дека бројот на вработени жени е единствено поголем во категоријата вработени со високо образование со 51.7%, додека пак жените кои се вработени, а се без образование и жените со завршено основно и/или средно образование се околу 30% од вработената популација во таа категорија (ДЗС 2019: 74).

Неодамна објавеното истражување на Finance Think (2019) укажува дека скоро секој втор млад човек во земјата е „подвработен“, односно работи на работно место за кое е преквалификуван, има покусо работно време и зема помала плата од онаа што би ја земал ако е на соодветното работно место, додека најизложени на подвработеност се жените кои потекнуваат од руралните средини и имаат високо образование. Дополнително, иако се вработуваат жени со подобро образование, тие заработуваат помалку; така, жена со исти работни карактеристики како маж е платена 17,9% помалку (Министерство за економија 2018: 17). Ова дополнително наведува на неопходноста од анализа и политики кои истовремено ги земаат предвид состојбите и во образованието, и на пазарот на трудот.

Оваа студија е обид да се мапираат пречките и предизвиците со кои се соочуваат жените и девојките во Северна Македонија во академскиот и професионалниот живот. Наодите и заклучоците се засновани на податоци прибрани преку онлајн

прашалник и во рамките на 14-те јавни дискусии организирани во различни делови од земјата како дел од проектот Стела – Поттикнување на аспирациите на жените и девојките. Иако наодите не се засновани на репрезентативен примерок, се надеваме дека со оваа студија ќе поттикнеме понатамошни подлабински анализи на оваа проблематика.

Во понатамошниот дел на студијата, најпрво ја објаснуваме методологијата која ја користевме, а потоа подетално навлегуваме во темите поврзани со образовниот процес и темите поврзани со професионалниот напредок. За крај нудиме неколку заклучоци и препораки.

Методологија

Подготовката на оваа студија се спроведуваше во три фази. Во првата фаза спроведовме деск истражување во обид подобро да се запознаеме со контекстот, структурните состојби, постоечките документи, стратегии и акциски планови, како и со наодите од особено квалитетните истражувања кои постојат на сродни теми, спроведени од страна на различните невладини организации кои работат во полето на родовата еднаквост во земјата.

Во втората фаза беа прибрани податоци низ мешан методолошки пристап, во кој користевме прашалник и полуструктурирани интервјуа. Ваквиот пристап овозможува едновременно да се добијат квантитативни податоци, но и да се фокусираат и продлабочат одредени увиди во однос на актуелната состојба со статусот на жените и девојките на пазарот на трудот и пристапот до образование. Дополнително, ваквиот пристап ни овозможи низ текстот да вклучиме искуства од девојки и жени раскажани со нивни зборови, во согласност со феминистичките методолошки традиции.

Прашалникот се состои од 13 прашања со потпрашања, со фокус на академскиот и професионалниот живот и напредок на жените и девојките во земјата. Од нив поголемиот дел нудат повеќе избори на одговор, со простор и можност за појаснување на одговорите. Прашалниците беа пополнувани на два начини.

Најпрво, 172 прашалници беа пополнети после вкупно 14 јавни дискусии. Јавните дискусии беа одржани во периодот април 2018 – февруари 2019 година. Иако повеќето од дискусиите беа организирани во урбани средини, дел од нив се одржаа и во рурални средини. Дискусии беа организирани во: Богданци (април 2018), Куманово (април 2018), Штип (мај 2018), Битола (јуни 2018), Струмица (јуни 2018), Гостивар (септември 2018), Тетово (септември 2018), Струга (септември 2018), Дебар (септември 2018), Скопје Чаир (октомври 2018), Скопје Центар (ноември 2018), Велес (ноември 2018), село Раштани, Велес (јануари 2019) и село Вруток, Гостивар (февруари 2019).

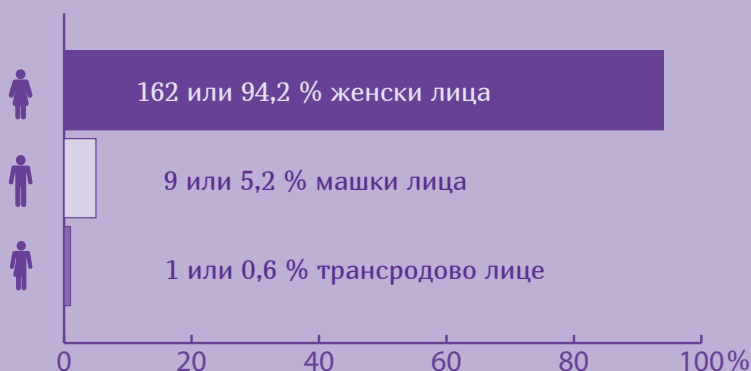
172-та прашалници беа пополнети на македонски и албански јазик од вкупно 162 лица од женски род (94,2%), 9 (5,2%) од машки род и едно трансродово лице (0,6%). Од нив, 144 или 83,7% се лица кои живеат во град, а само 28 или 16,3% се лица кои живеат на село. Поголемиот дел од оние кои го пополниле прашалникот после дискусиите се вработени, вклучувајќи вработени и во постојан, и во привремен работен однос. Поточно, 97 или 56,4% од лицата се вработени, 60 или 34,9% се невработени, а 15 или 8,7% се непостојано вработени.

Покрај ова, податоци беа прибирани и преку онлајн прашалник, кој беше идентичен со прашалникот пополнуван после јавните дискусии. Онлајн прашалникот беше достапен преку веб страницата на Стела од 13 ноември до 21 декември 2018 година. Во тој период вкупно 338 лица го пополнија прашалникот, од кои 185 на македонски јазик, а 153 на албански јазик. Мнозинството одговори на онлајн прашалникот се од лица од женски род и тоа, од вкупниот број одговори, 292 или 86,4% одговори се од лица од женски род, 44 или 13% се одговори од лица од машки род, еден одговор или 0,3% од вкупниот број е од трансродово лице и еден одговор или 0,3% од вкупниот број е од лице кое одбрало да не одговори на прашањето. Од нив, 296 или 87,6% од лицата кои одговориле моментално живеат во град, а само 42 или 12,4% од оние кои одговориле на прашалникот живеат на село. Помеѓу одговорите имавме 235 одговори (69,5%) од вработени лица, 75 одговори (22,2%) од невработени лица и 28 одговори (8,3%) од непостојано вработени лица.

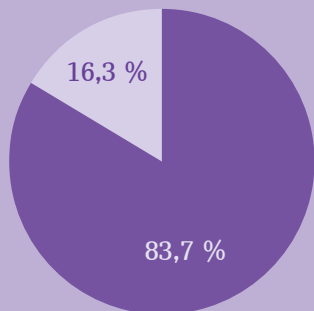
172

вкупен број испитанички/ци кои
пополниле прашалник на хартија

прашалници пополнети на
македонски и албански јазик

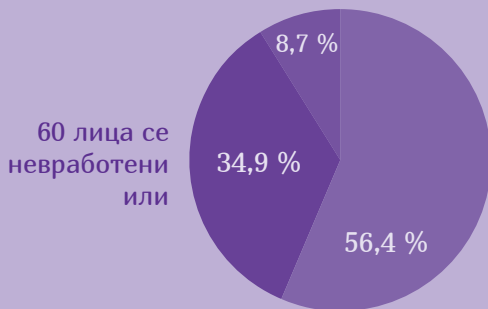


28 лица живеат на село или



144 лица живеат во град или

15 лица се непостојано
вработени или



97 лица се вработени или

338

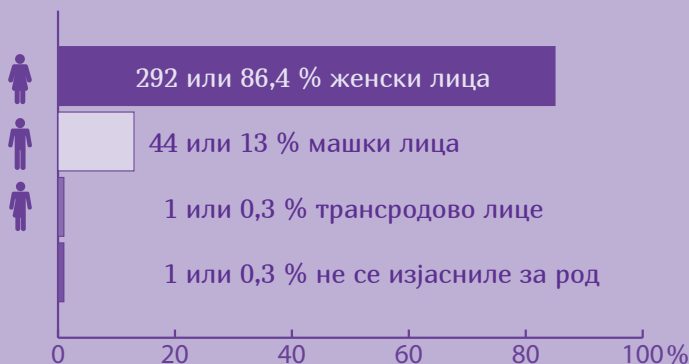
вкупен број испитанички/ци кои
одговориле на онлајн прашалник

прашалници пополнети на
македонски и албански јазик

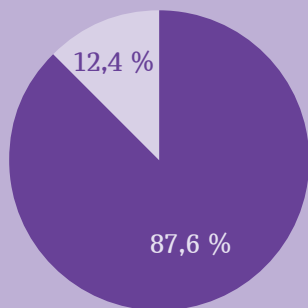


185 одговориле на македонски јазик

153 одговориле на албански јазик



42 лица живеат на село или



296 лица живеат во град или

28 лица се непостојано
вработени или



235 лица се вработени или

Најпосле, беа спроведени и осум полуструктурирани интервјуа, за чија основа беше искористен истиот прашалник, со цел да се надополнат податоците прибрани преку другиот метод. Интервјуата беа спроведени по завршувањето на дискусиите во Тетово, Струга, Чаир, Раштани и Вруток со девојки и жени кои беа присутни на дискусиите. Испитаничките беа од различна возраст, етничка припадност и професионално поле. Интервјуата беа спроведени на македонски јазик.

Третата и последна фаза во подготовката на студијата вклучи анализа на прибраните податоци. Паралелно на анализата на податоците прибрани преку прашалниците и интервјуата, дополнително беа консултирани и заклучоците од деск истражувањето.

Жените и девојките во образовниот процес

Како што беше споменато во воведот, според Државниот завод за статистика, од година во година се забележува иста полова структура помеѓу учениците и ученичките во основно и средно образование, при што бројот на ученички кои не продолжуваат од основно во средно образование се намалува, а бројот на ученици се зголемува. Зголемувањето на бројот на ученички кои не продолжуваат од основно во средно училиште е загрижувачки тренд, особено ако се земе предвид дека во 2008/2009 година стапи на сила задолжителното средно образование. Дополнително, како што е наведено во владината Стратегија за родова еднаквост 2013-2020, за сите ученици и ученички во основно и средно образование кои учат на оддалеченост од 2-2.5 километри од нивното живеалиште, треба да биде обезбеден бесплатен превоз или сместување во ученички дом и бесплатни учебници. Меѓутоа, во практика ова не секогаш функционира и во некои општини нема обезбеден бесплатен превоз. Како што укажуваат авторките на студијата издадена од Хелсиншкиот комитет за човекови права, „Анализа на состојбата на жените во рурални области – повеќе пречки отколку можности“, која прецизно и сеопфатно ги анализира пречките со кои се соочуваат жените во руралните средини во различни плански региони во земјата,

руралните семејства често живеат далеку од јавни училишта, па патувањето на девојчињата до најблиското училиште не само што го оптоварува семејниот буџет, туку и ги изложува на потенцијални ризици од насилство (Стојановиќ Ѓорѓевиќ и др. 2018: 30).

Наодите на нашата студија, иако не се сеопфатни, исто така *укажуваат на финансиски пречки со кои се соочуваат жениите и девојките од руралните средини и малцинските заедници во однос на високо образование*. Истовремено, податоците укажуваат дека стекнувањето повисоко ниво на образование ги зголемува шансите за вработување, дури и кога станува збор за подвработеност, а со тоа и економска независност, што значително влијае на унапредувањето на родовата еднаквост.

Оттаму, иако бројот на жени кои се запишуваат на факултет, како на прв, така и на втор и трет циклус на студии се зголемува, важно е да се анализираат и искуствата и перцепциите во тој процес, со цел подобрување на условите за воспоставување родова еднаквост. Токму тие искуства на сите степени на академско напредување се анализирани во делот кој следува. Оваа и слични анализи се важни во дефинирање и спроведување активности во насока на унапредување на достапноста на образование за девојчиња и жени, наведена во Националниот акциски план за родова еднаквост 2018-2020.

Пречки за академски напредок

Запрашани што сметаат дека е најголемата пречка за академски напредок на жените и девојките во нивната заедница, голем дел, односно 43%, од лицата кои одговорија на прашалникот на македонски јазик сметаат дека не постојат пречки. Процентот на испитаници и испитанички кои не сметаат дека постојат пречки за академски напредок е многу помал помеѓу оние кои прашалникот го одговориле на албански јазик, односно 26%. Она што е особено интересно е податокот дека речиси сите лица кои одговориле негативно на ова прашање се лица со високо образование. Видувањето, на пример, на една од нашите испитанички е дека:

„90% и повеќе од родителите прават напори да ги школуваат своите деца. Сметам дека секој родител може да го пушти своето дете на студии во земјата, ако треба и ќе дигнине кредит, нема да одиме на одмор 5-10 години, ќе скратиме на некои работи, се за да го пуштиме детето да се школува. Инвестицијата во дете е многу важна и мислам дека скоро сите се свесни за тоа. Секако, доколку и детето сака, затоа што има и деца кои завршуваат средно, се вработуваат било што и не сакаат да продолжат понатака. Денеска не може како порано да се вработиш со средно, за секоја работа неопходна е диплома.“



Покрај другото, ова укажува на *неопходноста од интерсекционална анализа на пречките*, каде во предвид покрај родот ќе се земат и етничката припадност и социо-економскиот статус. Токму на тоа наведува и фактот *дека двесте најчесто истакнувани пречки во одговорите се недостигањето на финансиски средства и фамилијарни причини*.

Четвртина од одговорите на македонски јазик укажуваат дека најголемата пречка за академски напредок на жените и девојките во нивната заедница е *недостигањето на финансиски средства*. Процентот е поголем, односно третина од оние кои го одговориле прашалникот на албански јазик сметаат дека финансиите се најголемата пречка. Важно е да се спомене и дека *оние кои ги навеле финансиските причини како пречка не саѓаат во*

единствена категорија во однос на просечниот месечен семеен приход. Напротив, слични одговори можат да се забележат во сите категории, од оние со примања под 10.000 денари месечно до тие со месечен приход повисок од 40.000 денари.

Многу од овие одговори наведуваат дека додека основното и средното образование е задолжително, студиите не се. Оттаму очекувано е, според нив, стеснувањето на семејниот буџет во услови на борба за егзистенција да биде во тој поглед. Истовремено, дел од одговорите укажуваат на олеснетите околности за студирање со децентрализирањето на студиските програми. Иако неколку од испитаничките и испитаниците укажаа на разликата во однос на квалитет на образование помеѓу дисперзираните студии и оние во Скопје, тоа најчесто се чини дека е од секундарно значење. Особено значајна разлика, сепак, се забележува кај одговорите од страна на луѓе кои живеат во село, мнозинството од кои ги наведуваат и финансискиот терет, и оддалеченоста на универзитетите како главни и поврзани пречки за академски напредок на жените и девојките во нивните заедници.

Недостатокот на финансиска поддршка голем дел од одговорите го поврзаа со недоволната поддршка од страна на семејството, односно неприоритетноста на образованието на девојките и жените во рамките на многу семејства. Дел од испитаничките укажаа на патријархалните норми кои се присутни во одредени, потрадиционални средини, каде очекувањата од девојките и жените се првенствено поврзани со семејството и грижа за децата, а помалку со академска надградба. Некои од испитаничките ја споменаа и неможноста на семејството и заедницата, особено во оние случаи каде повозрасните членови на семејството немаат висок степен на образование, да ја сфатат потребата или сите активности поврзани со академскиот напредок. Ова повторно укажува на социо-економскиот елемент, кој неопходно мора да се земе предвид при анализа на структурните пречки. Примерот на една од нашите испитанички директно укажува на тоа.

„Еве јас сум Ромка и кај нас девојките не завршуваат вообичаено ни средно. Штом ќе наполниш 18 години, а и порано може да се мажиш, да имаш деца и од тебе се очекува само да се грижиш за домот и фамилијата. Кај мене, на пример, осум членови сме и досега никој не завршил средно и најчесто ни основно немаат завршено, па тие не може да те сфатат, па треба да одиш на екскурзија, па некогаш ќе останеш повеќе, па тоа предизвикува недоверба и проблеми, прашања од типот кај беше, со кого беше, ти требаше да бидеш дома досега и слично. Понатаму финансиите, како што преминуваш од основно кон средно и на крај факултет потребни се повеќе финансии и не сите може да си го дозволат тоа.“

На дополнителните предизвици со кои се соочуваат девојките и жените од немнозинските етнички заедници донекаде укажува и фактот дека 10% од тие кои го одговориле прашалникот на македонски јазик и 18% од тие кои го одговориле прашалникот на албански јазик сметаат дека *фамилијарни причини се најчестите пречки за академски напредок на девојките и жените.*



Значајно е дека поддршката, и финансиска, и морална, и во однос на домашните обврски, дури и кога станува збор за поделба на домашни обврски со партнерот, многумина од испитаничките ја опишуваат како „среќа“ или „среќна околност“.

„Факултетот и магистерските студии ги завршив откако станав мајка. Гледав да ги координирам и балансирам тие две работи. Од една страна бев гостиварска невеста која мора да стои со табаката во рака пред свекорот и свекрвата, а истовремено да ја држи и книгата. Но сепак успеав да ги координирам тие две работи, да го задоволам и тој дел и мојот главен мотив – да се образувам. Дополнителна потешкотија ми беше што студирав во Скопје, па морав и да патувам. Сепак и семејството ми помагаше, имав среќа, ги делегиравме обврските. Не можам да одречам дека сум ја немала поддршката, пред сè од мојот свекор кој беше еден од главните мотиватори кој што ме туркаше напред. Сопругот исто така.“

Менторство

Уште една тема која се наметна и низ одговорите на прашалниците, но и низ јавните дискусии е *појавата на менторска поддршка*, како надополнување на неопходната системска и институционална поддршка во соочувањето со предизвиците и навигирањето на академската надградба. Од една страна, дел од испитаничките и учесничките во дискусиите укажаа на потребата од менторство за девојки и жени кои се прва генерација студентки во семејството, како и за девојки и жени од рурални средини во насока на споделување знаење и искуства кои инаку не им се достапни.

„Бидејќи доаѓам од доста традиционално старомодно место на живеење, во мојата средина никој не ги мотивира жените и девојките да напредуваат. Затоа сметам дека недостатокот на соодветни менторки е и пречка во академскиот напредок на девојките од мојата заедница.“

Од друга страна, пак, помеѓу одговорите имаше и многу кои укажаа на непрофесионалниот, патријархален и патронизирачки однос со кои студентките се соочуваат од страна на одредени професори. Во текот на дискусиите *многу од учесничките сдоде-лија и лични искуства од сексуално и вербално вознемирување за време на сџудиите*. Покрај системските промени кои се потребни за соочување со овој проблем, дел од учесничките и испитаничките сметаа дека женско менторство и врски на солидарност се корисни и за обесхрабрување на средина во која вознемирување е возможно.

„Постои ризик од тоа еден сегмент од професорите кои се мажи многу често да бидат непрофесионални во односот со студентки, наметнувајќи одреден патријархален однос и не сметајќи ја девојката или жената за еднаква. Следствено на тоа, (не)соодветни ментор(к)и играат огромна улога во академскиот напредок на девојките и жените во мојата заедница.“

Наодите од нашето истражување, како и искуството на Стела како прва женска менторска мрежа фокусирана на високото образование во Северна Македонија укажуваат на потребата на иницијативи од ваков вид. Паралелно со институционалното и општествено отстранување на пречките кон родова еднаквост во однос на образованието, иницијативите како Стела и другите постоечки, специјализирани женски менторски мрежи во земјата би придонеле кон соочување со постоечкиот недостаток на родова сензитивност во образовниот процес и академскиот напредок. Ова, пак, е комплементарно со напорите за родово сензитивен и обучен кадар во образованието и воспитно-образовните установи предвидени во Националниот акциски план за родова еднаквост 2018-2020. Пречките во поглед на академската надградба се најчесто на еден или друг начин пресликани и на пазарот на трудот.

Жените и девојките на пазарот на трудот

Според Државниот завод за статистика (2019), *повеќе од половина од работоспособните жени и девојки во Северна Македонија се сметаат за економски неактивни*. Ова ги вклучува жените кои работат неплатена домашна работа, жените кои се неформално вклучени во фамилијарни земјоделски и сточарски активности, како и жените кои остануваат дома за да се грижат за децата, старите лица и други лица на кои им е потребна поддршка, во отсуство на соодветни и достапни институции (Реактор 2019). Истовремено, *додека бројот на мажи нелатени семејни работници опаѓа, бројката на жени нелатени семејни работнички расте*, а лицата кои работат скратено работно време, како и лицата кои го напуштиле работното место заради грижа за деца, возрасни лица и лица на кои им е потребна поддршка се 100% жени (Реактор 2019). Од друга страна, пак, и покрај претходно наведените статистики за поголемиот број жени на прв, втор и трет степен на студии, *распределбата на моќ во државата не корелира на распределбата на образование*. Имено, дури 76% од членовите на законодавните извршни тела, државните функционери, раководните државни службеници, дипломатите и директорите се мажи (Реактор 2019).

Покрај оваа вертикална сегрегација, постои и хоризонтална професионална сегрегација, што значи поголема застапеност на жени во одредени индустрии и професии, кои се често и помалку платени. „Родовата сегрегираност на индустриите, меѓу другото, придонесува и кон тоа вештините на жените да бидат лесно занемарливи, затоа што голем дел од нив често се сметаат за „природни“ женски вештини, а не вештини стекнати преку професионална надградба или искуство (Башевска и Ставревска 2017: 14).“ Во Северна Македонија, покрај чевларската, текстилната и кожарската индустрија, и образованието, кои генерално важат за родово сегрегирани професии и индустрии, родово сегрегирани се и дејностите за здравствена и социјална заштита, каде дури 76,9% од вработените се жени (ДЗС 2019: 69). Во многу од овие сектори, сепак, иако мнозинството вработени се жени, неретко на раководните позиции се мажи.

Според Стратегијата за родова еднаквост 2013-2020 (2013: 19), „[е]кономското јакнење претставува еден од најзначајните фактори и цел во постигнувањето на родовата еднаквост, која во себе содржи повеќе елементи насочени кон: елиминација на разните форми на дискриминација; промовирање на повеќе и подобри работни места за жените, во смисла на број на вработени и квалитет на вработувањето и на крај намалувањето на феминизацијата на сиромаштијата.“ Но покрај овие елементи, економското јакнење на жените и девојките во себе содржи и елементи на преиспитување на постоечките патријархални вредности, јазот во распределбата на моќ и ресурси, како и севкупно маргинализираната економска и политичка положба на жените и девојките, со дополнителна сензитивност за улогата која ја играат локацијата, етничката припадност и социо-економскиот статус.

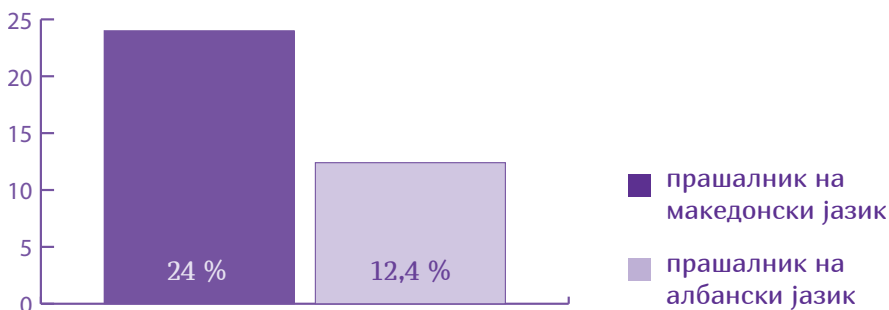
Податоците кои ги презентираме во следниот дел ги мапираат пречките со кои се соочуваат девојките и жените во вклучувањето на пазарот на трудот и во понатамошниот професионален напредок. Тие пречки, поврзани и со институциите и

со општеството, укажуваат на неопходноста од сеофатни промени, кои нема да се ограничат на поединечни законски мерки, туку ќе вклучат спроведување на темелна визија за градење на родово еднакво општество.

Пречки за професионален напредок

Како и во случајот со академското напредување, запрашани што сметаат дека е најголемата пречка за професионалниот напредок на жените и девојките во нивната заедница, 24% од оние кои го одговориле прашалникот на македонски одговориле дека не постојат пречки за напредок, додека само 12.4% од одговорите на албански ја навеле таа опција. И во овој случај повеќето кои ја избрале оваа опција како одговор се вработени луѓе, со високо образование, чиј месечен семеен приход не спаѓа само во една од категориите, туку го покрива целиот спектар на понудени одговори. Ова од една страна укажува на несвесност и одбивање да се дискутираат предизвиците со кои се соочуваат. Таков е примерот со една од нашите испитанички од рурална средина, која смета дека нема пречки за напредок, иако истовремено не ја нотира прекарната позиција во која жените од селото вклучени во земјоделски и сточарски активности се наоѓаат доколку не се регистрирани како вработени, со што немаат пристап до социјални услуги и понатамошна социјална безбедност.

Без пречки за професионален напредок



„Мислам дека нема пречки, секоја од нас работи тоа што има, дали земјоделство, дали сточарство. Изборот за работни места во селото е ограничен, но во градот има можност. Веќе дел од жените почнуваат да одат на работа и во градот, најчесто во конфекција, фабриката за бојлери, дел одат дури и на работа во Кавадарци.“

Од друга страна, пак, со оглед на тоа дека станува збор за првенствено вработени лица со високо образование кои навеле дека не постојат пречки, овој наод наведува и на неможности да се препознаат предизвиците со кои се соочуваат другите жени и девојки во државата. Најпосле, овој податок уште еднаш ја акцентира неопходноста од *интерсекционална анализа во развивањето на политиките и иницијативите, која покрај родот, во предвид ќе ги земе и етничката припадност и социо-економската состојба*, како оски кои влијаат на структурните пречки со кои се соочуваат девојките и жените во вработувањето и професионалното напредување.

Институционални и општествени пречки

Оние испитанички и испитаници кои навеле дека постојат пречки во еднаквото вклучување на жените и девојките на пазарот на трудот, како и учесничките на јавните дискусии на Стела, препознаваат два вида на пречки.

Првиот вид пречки се пречки кои донекаде се поврзани со институциите. Најголем број од испитаничките и испитаниците, односно четвртина и од тие кои одговарале на македонски јазик, и оние кои одговарале на албански јазик, навеле дека домашните и фамилијарните причини се најголемата пречка за професионално напредување. Голем дел од нив овде првенствено ја навеле патријархалната поделба на машки и женски задачи во домот, како што е грижата за децата и старите лица. Имено, *недостатокот на државни институции за грижа, вклучително гейски браќа, домови за стари лица и домови за лицата со попреченост најчесто резултира во економска неактивност на жената.*

„Бидејќи нема школо/дневен центар за деца со посебни потреби, жените мора да ја напуштат својата работа и да се грижат за децата. Од друга страна надоместокот кој се добива од државата е недоволен, па тие мора да се обидуваат повторно да работат.“

Во некои места бројот на градинки, слободни места и расположлив кадар се премали, додека цената во приватни градинки дури и кога ги има не е пристапна за секого.

„Во Струга се проблем градинките. Ние година и пол бевме на листа на чекање, ја запишав една година порано знаејќи дека се чека, за на крај и после година и пол чекање да бараме врски за да почне во градинка. Сега бев на родителска, има над 300 лица кои се на листа на чекање. Во Струга има една градинка, на две локации, што не е доволно за сите деца. Од моја перспектива, не е проблем да платам 1.500 денари месечно за детето да ми е згрижено и е доста ниска цена, но можеби за некој е проблем. Особено ако нема кој да ти го чува детето, а треба да се вратиш на работното место.“

Во други места, пак, особено во руралните средини воопшто и нема градинки. Во тој случај за децата се грижат или родителите на родителите, или мајките се приморани да останат дома за да се грижат за децата, што придонесува кон високата стапка на економска неактивност помеѓу жените во руралните средини спомената во воведот на оваа студија. Така, една од нашите испитанички од Раштани, во близина на Велес вели:

„Во нашето село нема градинки, моментално снаата си го чува детето. Кога ќе порасне детето, таа ќе може да почне да работи, а на почетокот ќе ѝ помагам и јас затоа што работам во продавница и можам да го чувам.“

Според податоците на истражување спроведено од страна на Реактор – Истражување во акција (2019), речиси секоја трета општина во земјата нема градинка, додека во општините каде има барем една детска градинка, стапката на вработеност помеѓу жените и девојките е тројно поголема од оние општини каде нема ниту една државна градинка. Оттаму, не изненадува податокот дека голем број од нашите испитанички и испитаници го навеле ова како пречка за професионален напредок на жените.

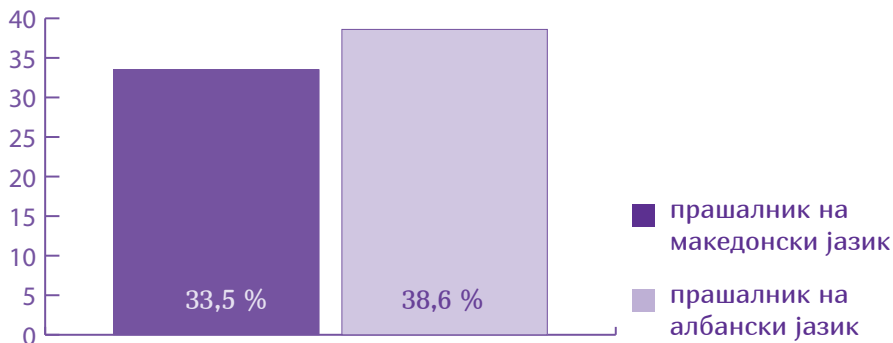
Втората пречка донекаде поврзана со институциите е улогата која партииската припадност ја игра во професионалните напредок во земјата. Ова е особено случај во државните институции и претпријатија, кои во голем дел се партизирани, без многу можности или волја за спроведување на процес на департизација. Така, на пример, една од нашите испитанички од Тетово смета дека

„[...] најголема пречка е политичкиот став, односно партиската припадност. Без партиска поткрепа не може да се напредува. Значи и да не се проблем ни финансиите, ни семејството, сепак без партиска поткрепа ништо.“

Вториот вид пречки наведени од страна на нашите испитанички и испитаници се поврзани со општествени фактори. Голем дел од оние кои одговориле на прашалникот сметаат дека стереотипите кои постојат за жените и традиционалните, патријархални норми за нивната улога во општеството се најголемата пречка за вклучување во пазарот на трудот и за професионален напредок. Конкретно, 33,5% од испитаничките и испитаниците кои го пополниле прашалникот на македонски јазик ја навеле оваа пречка како најзначајна, додека процентот е уште повисок помеѓу тие кои го пополниле прашалникот на албански јазик, со дури 38,6%. Испитаничките

укажуваат на тоа дека сфаќањата и очекувањата што значи да се биде „добра мајка“, како и „добра снаа“ или ќерка, често се коси со идејата за вработена и успешна жена во постоечките, патријархални општествени видувања. Како што објаснува една од нашите испитанички:

Општествените фактори како најзначајна пречка



„Во ова општество сите се поважни од тебе, ти си последна на листа. Прво е семејството, мажот, децата, кариера и унапредување на самата себе е последно. Ако се обидувааш да живееш надвор од тие рамки, ти си пропаст.“

Во таа насока, очекувањата и за економски неактивните, и за оние кои се економски активни се во истата матрица.

„Имам работа со полн фонд часови, имам поддршка во одгледување и чување на детето, знам дека е згрижено, но ако јас сакам да правам нешто плус од моето редовно работно време, тогаш сигурно можам да кажам дека би имала турбуленции дома, коментари од типот доста мислиш само на работа, треба да се грижиш и за детето и такви некои работи.“

Дополнително, постојат и стереотипите со кои се соочуваат жените од етнички малцински заедници, во и вон својата заедница. Така, покрај очекувањата за нивните обврски и улога во рамките на семејството, неколку од испитаничките наведоа примери кога биле соочени со предрасуди од страна на работодавци и професори заради носењето шамија.

Важно е да се напомене дека со дискриминација од страна на работодавци се соочуваат и жените кои имаат деца, и оние кои немаат:

„Моите години и тоа што немам деца е пречка на работодавците, да не забременам случајно, па да треба да ми плаќаат породилно и родителско отсуство.“

Во однос на стереотипите, некои од одговорите на прашалниците, а и многумина од присутните на јавните дискусии укажаа на *несанкционирани случаи на мобинг на работното место* за „утврдување на честоста на жената“, како и на *случаи на сексуално и вербално вознемирување*. Примерите за вознемирување се чинат поретки во таканаречените родово сегрегирани гранки, но од друга страна, самото постоење на родово сегрегирани области на работа укажува на родово нееднаквост. Во таа насока, интересен е податокот дека и испитанички, и испитаници ја споменаа перцепцијата околу тоа кои професии се „женски“, објаснувајќи како некои од нив традиционално се сметаат за „лесни“ професии, па оттаму девојките и жените се насочени од семејството да одберат такви студии и професии.

„Моите родители и блиски беа шокирани од одлуката да се запишам на воена академија, затоа што според нив тоа е машка професија и јас треба да избирам да студирам факултет кој ќе ми донесе женска работа подоцна.“

Еднакво важно, како што веќе беше споменато, *најредокош* на жени^{те} во рамки^{те} на *професија^{та}* е *одраничен*, со значи^{телно} *омал* број жени на *раководни* *позиции* и *ониски* *ила^{ти}* за *ис^{та}* *а^{та}* *рабо^{та}* *позиција*. Така, една од нашите испитанички вели:

„Мислам дека се имам соочено со сите горенаведени пречки, но најголемата е шовинизмот во приватниот сектор. Платена сум послабо за иста позиција во споредба со колега кој е маж, а апсолутно носам поголем товар од работата. Прекорувана сум за секоја грешка, а колегите мажи имаат поголема слобода и кон нив секогаш се има поголема толеранција. Бизнис контактите од моја страна се сметаат за непристојни, бидејќи нели не е нормално мажена жена сама да оди на вечера со клиент.“

Дополнително, испитаничките укажуваат и на *дискрими-нација од страна на клиент^и*, кога тие сметаат дека можат да бидат подобро услужени од страна на маж, отколку од жена, па понекогаш тоа и експлицитно го наведуваат.

Најпосле, и наодите од прашалниците, и искуствата од јавните дискусии укажуваат на *по^требата од мен^иорс^тво и ^жра-дење солидарни врски помеѓу жени^{те} во ис^{та} индуст^{ри}ја*, кои треба да се случат паралелно со институционални промени, како во насока на инфраструктурна помош, така и во насока на спроведување на родово сензитивни закони и политики, и општествени промени на патријархалните перцепции и норми кои го ограничуваат изборот на жените и девојките.

Заклучоци и препораки

Резултатите од оваа анализа и од ангажирањето на Стела со четрнаесет различни заедници во Северна Македонија покажуваат дека пречките за академски и професионален напредок на жените и девојките се системски поврзани едни со други. Така, на пример, финансиските предизвици придонесуваат кон тоа многу семејства да донесат тешки одлуки како резултат на што девојките се маргинализираат и не продолжуваат понатаму со нивното академско надоградување. Ваквите одлуки често се базираат и на предрасуди според кои девојките и жените се ограничени на вклучување во домашниот живот и семејните обврски, а мажите се сметат како тие кои треба да се главни во донесувањето одлуки и обезбедувањето приход. Како што покажуваат примерите од интервјуата со жени и девојки од различни заедници, овие ограничувања и предрасуди влијаат и на други начини, почнувајќи од можностите за работа, безбедноста на работното место и на универзитети, како и односот со клиенти. Земајќи ги предвид разликите во одговори зависно од локација, етничка група и социо-економски статус, очигледна е потребата од интерсекционални анализи и холистички решенија, кои ги земаат предвид и различните позиции на жените и девојките, и синергиите помеѓу образованието и пазарот на трудот.

Главните пречки во академскиот и професионалниот живот на жените и девојките во Северна Македонија може да се групираат на следниов начин:

- Финансиски пречки за образование и отежнат пристап до образовни институции (особено во руралните средини и за малцинските групи),
- Недоволна фамилијарна поддршка за академска и професионална надградба,
- Недоволен број работни можности и квалитетни, соодветно платени работни места,
- Недоволен број државни градинки, центри за грижа за возрасни лица и други лица на кои им е потребна поддршка,
- Стереотипи и патријархални норми во однос на улогата на жената во домот и општеството,
- Неопходност од партиска припадност за напредување во кариерата.

Истовремено, евидентни се и перспективите за подобрување на можностите на жените и на девојките во државата, вклучувајќи ги:

- Менторството: потребата од менторство се потенцираше и во прашалниците и во нашите дискусии. Менторството нуди можност на споделување на информации и знаење, но исто така креира и безбеден простор и врски базирани на доверба кои се клучни за поддршка низ бројните пречки со кои се соочуваат девојките и жените. Ова потреба се зголемува особено кога станува збор за посензитивни проблеми, како мобинг и вознемирување на работното место или во образовните институции.

- **Образованието:** додека образованието на жените и девојките не гарантира стабилна и доброплатена соодветна работа, како што покажуваат постоечките статистики, сепак е многу важно да се потенцира дека стекнувањето повисоко ниво на образование ги зголемува шансите за вработување, а со тоа и придонесува кон економско јакнење. Економската независност, пак, што значително влијае кон подобрувањето и на социјалната и политичка позиција на жените и децата.

Препораки

Според наодите од истражувањето и јавните дискусии, извлечените препораки се во неколку насоки.

Од страна на државните институции, неопходно е креирање соодветни системски и општествени услови за унапредување на родовата еднаквост, на што Република Северна Македонија се обврзува како земја членка на Организацијата на обединетите нации преку Агендата за одржлив развој 2030. Имено, во рамките на Агендата, постигнувањето родова еднаквост е една од 17-те цели и е дополнително вклучена како хоризонтален аспект на другите цели.

Во таа насока, а согласно оваа студија, потребно е да се дизајнираат и спроведуваат мерки за намалување на постоечки родови разлики особено на пазарот на труд, како во делот на политиките за вработување и учеството на жените во различните активни мерки за вработување, така и во делот на образовната политика, т.е. зголемување на пристапот до образование, намалување на трошоците за образование и слично. Некои од мерките кои би придонеле во овој аспект се веќе предвидени со тековниот Национален акциски план за родова еднаквост. Меѓутоа, и финансиските ресурси предвидени во однос на спроведување, голем дел од кои се очекуваат да дојдат од донации, и институционалните капацитети и методологија за спроведување и мониторинг на активностите се недоволни

и несоодветни, што укажува на недоволната владина посветеност на оваа проблематика.

Согласно студијава, особено е важно да се спроведат следниве мерки:

- Подигнување на свеста за надминување на родовите стереотипи и патријархалните сфаќања: анализата јасно покажува дека постојат многу стереотипи во врска со родот и родовите улоги, кои негативно влијаат на образовните и работни можности за девојките и жените. Покрај јавни кампањи, неопходен е и системски пристап преку образовниот процес, почнувајќи од основно училиште, преку што ќе се влијае на надминување на предрасудите и поврзаните норми.
- Обезбедување бесплатен превоз за сите ученички и ученици во основно и средно образование во чие место на живеење нема основно или средно училиште: иако ова постои како декларативна заложба, неопходно е да се осигура практично спроведување на истата.
- Преземање на мерки со кои ќе се дејствува на усогласување на семејниот и професионалниот живот: ова може да вклучува воведување флексибилно работно време, задолжително платено родителско отсуство на двата родители во случаи на двородителски семејства, како и зголемување на достапните институции и кадар за помош и поддршка за грижа за децата и повозрасните членови на семејството.
- Засилени инспекциски надзори и имплементација на законски регулативи: потребно е прецизирање на законската регулатива во однос на заштита на бремените жени вработени на определено време, мерки за заштита на мајчинството, осигурување на недискриминација на работничките, промовирање на работна сигурност преку формирање кооперативи кај одредени специфични категории и занимања на

жени кои се претежно непријавени и неосигурани, како што се дадилките, куќните помошнички и слично.

- Кодекс на однесување за родова сензитивност и безбедност: клучно е за сите институции, приватни и јавни, вклучително и образовните институции, да развијат и спроведуваат кодекс на однесување со цел целосно отстранување на психичкото и сексуалното вознемирување на жените и девојките.
- Стимулирање бизниси предводени од жени: државна помош за жените кои се подготвени да започнат или да го обноват векепостоечкиот бизнис, како и за женски кооперативи.
- Употреба на родов сензитивен јазик во јавните повици за работни места: важно е работодавач(к)ите да бидат сензитивни во начинот ги промовираат отворените работни позиции, што ја вклучува и јавната администрација. Покрај тоа, треба да се воведат праксата на охрабрување жени да аплицираат.
- Редовни интерсекционални анализи: оваа студија укажува на неопходноста од интерсекционален пристап во дизајнирањето на какви било мерки, за што е потребно и на државно, и на локално ниво редовно да се прибираат податоци за родот, социо-економскиот статус, локацијата и етничката припадност на жените и девојките кои се активни и неактивни во образовниот процес и на пазарот на трудот.

Во однос на граѓанското општество, како и донаторите кои финансираат активности спроведувани од граѓански организации, потребно е:

- Проактивно вклучување на жени и девојки од различни локации (рурални и урбаници средини) и позадини во определувањето на донаторските приоритети и организациските проекти.

- Охрабрување на спроведување родови анализи од страна на граѓанското општество.

Најпосле, препораката до работничките синдикати, многу од кои засега користат таканаречен родово неутрален пристап, е **развивање родово сензитивен пристап во борбата за работнички права**. Тоа би овозможило препознавање на пречките со кои се специфично се соочуваат жените работнички и соодветно дејствување и организирање.

Користена литература

- Башевска, Марија; Ставревска, Елена Б.. 2017. *Жени и синдикалци: Застапнички и работнички права во Република Македонија*. Скопје: Левичарско движење Солидарност.
- Влада на Република Македонија. 2018. *Национален акциски план за родова еднаквост 2018-2020*. Скопје: Министерство за труд и социјална политика.
- Влада на Република Македонија. 2013. *Стратегија за родова еднаквост 2013-2020*. Скопје: Министерство за труд и социјална политика.
- Државен завод за статистика. 2019. *Жени и мажи во Република Македонија*. Скопје: ДЗС.
- Малеска, Тања; Србијанко, Јана К. 2015. *Работни услови и рамношежа помеѓу работнички и приватни животи: родова анализа*. Скопје: Реактор – Истражување во акција.
- Министерство за економија на Република Македонија. 2018. *Стратегија за развој на женско претприемништво во Република Македонија, 2019 – 2023*. Скопје: Министерство за економија.
- Небиу, Ѓунер Баша. 2016. *Можности и перспективи за економско јакнење на жените: Ѓозицирни искуства од спроведување на проектот „Економско јакнење на жените во Кичево и Битола“: Активност, резултати и добри практики*. Скопје: Женска граѓанска иницијатива АНТИКО.
- Реактор – Истражување во акција. 2019. *Дали е среќен 8 Март?* Достапно на: <https://www.facebook.com/reactormkd/>.
- Стојановиќ Ѓорѓевиќ, Дијана; Томиќ, Тања; Куновска, Виолета; Василева, Ана. 2018. *Анализа на состојбата на жените во рурални области – повеќе пречки отколку можности*. Скопје: Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија.
- Finance Think. 2019. *Analysis of Youth Underemployment in North Macedonia, Montenegro and Serbia*. Достапно на: <http://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2019/03/Policy-study-22.pdf>.
- Хацијаха Имери, Афердита. 2016. *Барери за активно вклучување на жените од ранливите категории на пазарот на труд*. Тетово: Женски Форум Тетово.
- World Economic Forum. 2016. *Global Gender Gap Index: Country Profile*. Достапен на: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=MKD>.

Drejt barazisë gjinore

Pengesat dhe perspektivat në avancimin
akademik dhe profesional të grave dhe vajzave

Autore: Dr. Elena B. Stavrevska
Bashkëpunëtorë/e: Natasha Ivanoska,
Darko Crvenkovski,
Vlora Reçica,
Lura Pollozhani,
Erlin Agic,
Dr. Vigjilenca Abazi,
Sara Milenkovska
Përkthyer në gjuhën shqipe: Albulena Halili
Dizajner: Vesna Trpkovska

Ky studim është pregaditur në kuadër të projektit “Stella - Inkurajimi i aspiratave të grave dhe vajzave”, financuar nga Ambasada e SH.B.A-ve në Shkup. Opinionet dhe qëndrimet e përshkruara në këtë përmbytje nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht mendimet dhe pikëpamjet e qeverisë amerikane.



CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

304:331.5(497.7)

304:37(497.7)

СТАВРЕВСКА, Елена Б.

Кон родова еднаквост : пречки и перспективи во академскиот и професионален напредок на жените и девојките / [авторка Елена Б. Ставревска; соработнички/ци Наташа Ивановска, Дарко Црвенковски, Вљора Речица; превод на албански јазик Албулена Халили]. - Скопје: Институт за истражување Импакт, 2019. - 26 стр ; 21 см

Библиографија: стр. 26

ISBN 978-608-66162-1-2

а) Пазар на труд - Родови аспекти - Македонија б) Образование - Родови аспекти - Македонија

COBISS.MK-ID 109976330

Përmbledhje

Ky studim është një përpjekje për të identifikuar pengesat dhe sfidat me të cilat ballafaqohen gratë dhe vajzat në jetën akademike dhe profesionale në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Zbulimet dhe konkluzionet, bazohen nga të dhëna të mbledhura nëpërmjet një pyetëso online dhe brenda 14 diskutimeve publike të organizuara në pjesë të ndryshme të vendit.

Në pjesën e parë, studimi përqëndrohet në pengesat gjatë procesit arsimor, ndërsa në pjesën e dytë, në pengesat për pjesëmarrjen në tregun e punës dhe avancimin e grave dhe vajzave. Pjesa e parë udhëhiqet nga nevoja për të analizuar përvojat dhe perceptimet e procesit arsimor, me qëllim të përmirësimit të kushteve për vendosjen e barazisë gjinore, pavarësisht nga fakti se numri i grave të pranura në fakultet po rritet si në ciklin e parë, poashtu edhe në ciklin e dytë e të tretë të studimeve. Pjesa e dytë, përsëri, tregon lidhjen e atyre pengesave të cilat kanë të bëjnë me institucionet dhe normat patriarkale të cilat ende dominojnë në shoqëri.

Studimi tregon nevojën për një qasje holistike në hartimin e masave dhe strategjive për promovimin e barazisë gjinore, e cila do të marrë parasysh marrëdhëniet që ekzistojnë midis procesit arsimor

dhe tregut të punës. Në të njëjtën kohë, është e rëndësishme që të njejtat të zhvillohen në bazë të analizës intersektionale, e cila parësisht gjinisë, do merr parasysh boshtet tjera të cilat i informojnë pengesat sistemike, siç janë lokacioni, gjendja socio-ekonomike dhe etniciteti.

Studimi sygjeron lidhje pengesash të ndryshme, duke përfshirë mungesën e fondeve dhe distanca nga institucionet arsimore në rastin e zonave rurale, stereotipet dhe normat patriarkale në lidhje me ndarjen e punës brenda në shtëpi, gjithashtu dhe rolin e gruas në shoqëri, mungesa e institucioneve shtetërore për kujdesje ku përfshihen kopshtet, shtëpi pleqsh dhe shtëpi për persona me aftësi të kufizuara, partizimi i shumë vendeve të punës si dhe ngacmimet seksuale dhe verbale në vendin e punës dhe/ose në univerzitete. Në bazë të gjetjeve dhe zbulimeve, studimi ofron disa rekomandime për aktorë të ndryshëm shoqëror.

Falënderim

Ne jemi veçanërisht mirënjohës për të gjitha folëset të cilat morrën pjesë në 14 diskutimet publike, gjithashtu edhe për të gjithë të pranishmit të cilët ndanë kohën jo vetëm për të marrë pjesë, por edhe për të mbushur pyetësorët, të diskutuar dhe për të ndarë përvojat e tyre. Përveç kësaj, i jemi mirënjohës partnerëve vendorë në komunat e ndryshme që na ndihmuan të organizojmë diskutimet.

Edhe pse i tërë ekipi i Stellës ishte i përfshirë në finalizimin e këtij studimi, veçanërisht duam ti falënderojmë Darko Crvenkovskin për organizimin e diskutimeve publike dhe mbledhjen e të dhënave duke plotësuar pyetësor në kuadër të të njejtëve, Natasha Ivanoskën në lidhje me zbatimin e desk hulumtieve dhe zbatimin e transkriptimit të intervistave si dhe Vlora Reçicën për analizën e të dhënave në gjuhën shqipe.

Hyrje

Republika e Maqedonisë së Veriut në vitin 2016 ishte e 73-ta nga gjithsej 144 vende, me indeks 0,69 të boshllëkut gjinor, ndërsa në vitin 2006, me indeks të ngjashëm u rendit e 28-ta nga 115 vende në Forumin Ekonomik Botëror 2016. Kjo tregon një mungesë të vazhdueshme të vullnetit politik për të ndërtuar dhe promovuar një shoqëri gjinore të barabartë. Situata është veçanërisht alarmante sa i përket pjesëmarrjes dhe mundësive ekonomike, përfshirë aktivitetin në tregun e punës, sipas të cilës shteti është në vendin e 79, e ndjekur me vendin e 91-të në lidhje me arsimimin ndërsa në pikëpamjen e shëndetit dhe mbijetesës së grave dhe vajzave, Maqedonia e Veriut sipas Forumit Ekonomik Botëror 2016 është në vendin e 119.

Veçanërisht në fushën e arsimit dhe aktivitetit ekonomik, Maqedonia e Veriut në të njëjtën kohë karakterizohet nga shkalla e ulët e aktivitetit të grave në tregun e punës dhe me një shkallë të lartë arsimimi në mesin e popullatës femërore. Sipas studimit të Zyrës Shtetërore të Statistikave „Gratë dhe Burrat në Maqedoni“ (2019: 61), në vitin 2017 vetëm 48.4% e grave që punojnë në zonat urbane dhe 38.9% në komunitetet rurale ishin aktive në tregun e punës. Statistikat për popullsinë aktive të meshkujve, ndërkohë, janë 67.9% në urban dhe 71% në pjesët rurale të vendit.

Në arsimin e lartë, numri i grave të pranuara në fakultete rritet nga viti në vit (DZS 2019: 35), ndërsa edhe më i madh është numri i grave të cilat vazhdojnë studimet në ciklin e dytë dhe të tretë. Në të njëjtën kohë, numri i studenteve që nuk vazhdojnë nga arsimi fillor deri në arsimin e mesëm po zvogëlohet. Ndërsa në vitin shkollor 2016/2017 numri i nxënësve në arsimin fillor ka qenë 93.334 ndërsa numri i nxënësve në shkollën e mesme 36.038, në 2017/2018 ajo shifër ishte 93.118 nxënës në shkollë fillore dhe 34.059 nxënës në arsimin e mesëm (DZS 2019: 39).

Nëse shikohet struktura e popullsisë së punësuar sipas pregitjes arsimore, tregu i punës tregon se numri i femrave të punësuar është më i lartë vetëm në kategorinë e të punësuarve me shkollim të lartë me 51.7%, ndërsa prap gratë të cilat janë të punësuar, dhe janë pa arsim dhe ato me arsim fillor dhe/ose arsimim të mesëm paraqesin rreth 30% të popullsisë së punësuar në atë kategori (DZS 2019: 74).

Hulumtimi i botuar nga Finance Think (2019) tregon që pothuajse çdo person i dytë, i ri, në vend është i “nënpunësuar”, përkatësisht punon në një vend të punës ku është i mbikualifikuar, ka orar pune më të shkurtër dhe merr pagë më të ulët se sa po të ishte në vendin e duhur të punës. Ndërsa më të ekspozuara ndaj “nënpunësit” janë gratë të cilat banojnë në zona rurale dhe kanë arsim të lartë.

Përveç kësaj, edhe pse punësohen gra me arsimim më të mirë, ato fitojnë më pak; pra, një grua me karakteristika dhe përvojë të njëjta është e paguar 17.9% më pak se një mashkull (Ministria e ekonomisë 2018: 17). Kjo, më tej, nënvizon domosdoshmërinë e analizave dhe politikave të cilat njëkohësisht marrin parasysh situatën si në arsim ashtu edhe në tregun e punës.

Ky studim është një përpjekje për të identifikuar pengesat dhe sfidat me të cilat ballafaqohen gratë dhe vajzat në Maqedoninë e Veriut, në jetën e tyre akademike dhe profesionale.

Zbulimet dhe konkluzionet janë të bazuara në të dhënat e mbledhura përmes një pyetësi online dhe brenda 14 diskutimeve publike të organizuara në pjesë të ndryshme të vendit si pjesë e Stella - Inkurajimi i aspiratave të grave dhe vajzave. Megjithëse gjetjet nuk bazohen në një mostër përfaqësuese, ne shpresojmë që me këtë studim do të inkurajojmë analizat e mëtejshme të thella të kësaj çështjeje.

Në pjesën e mëtejshme të studimit, ne së pari e përshkruajmë metodologjinë që kemi përdorur, dhe pastaj shkojmë në më shumë detaje mbi temat që kanë të bëjnë me procesin arsimor dhe temat që kanë të bëjnë me përparimin profesional. Së fundi, ne ofrojmë disa konkluzione dhe rekomandime.

Metodologjia

Përgatitja e këtij studimi është kryer në tri faza. Në fazën e parë kemi kryer desk hulumtime në përpjekje që të njoftohemi më mirë me kontekstin, gjendjen strukturore, dokumentet egzistuese, strategjitë dhe planet e veprimit si dhe rezultatet e hulumtimeve kualitative të cilat egzistojnë në tema të ngjashme, të kryera nga organizata qeveritare të ndryshme në vendin tonë të cilat punojnë në fushën e barazisë gjinore.

Në fazën e dytë të dhënat u mblodhën nëpërmjet një qasje metodologjike të përzier, në të cilën kemi përdorur pyetësorët dhe intervistat gjysmë të strukturuara. Kjo qasje mundëson të dhëna të njëkohshme sasiore, por gjithashtu të fokusohen dhe thellojen disa njohuri në lidhje me situatën aktuale me statusin e grave dhe vajzave në tregun e punës dhe qasjen në arsim. Përveç kësaj, kjo qasje na mundësoi të inkorporonim përvojat e vajzave dhe grave me vetë fjalët e tyre, në përputhje me traditat metodologjike fem-iniste.

Pyetësori përbëhet nga 13 pyetje me nën-pyetje, duke u fokusuar në jetën akademike dhe profesionale dhe përparimin e grave dhe vajzave në vend. Shumica e tyre ofrojnë disa zgjedhje të përgjigjeve, me hapësirë dhe mundësi për të sqaruar përgjigjet. Pyetësorët u plotësuan në dy mënyra.

Së pari, 172 pyetësorë u plotësuan pas 14 diskutimeve publike. Diskutimet publike u mbajtën në periudhën Prill 2018 - Shkurt 2019. Megjithëse shumica e diskutimeve u organizuan në zonat urbane, disa prej tyre u mbajtën edhe në zonat rurale. Diskutimet janë organizuar në: Bogdanci (Prill 2018), Kumanovë (Prill 2018), Shtip (Maj 2018), Manastir (Qershor 2018), Strumicë (Qershor 2018), Gostivar (Shtator 2018), Tetovë (Shtator 2018), Strugë (Shtator 2018), Dibër (Shtator 2018), Shkup Çair (Tetor 2018), Shkup Qendër (Nëntor 2018), Veles (Nëntor 2018), fshati Rastani, Veles (Janar 2019) dhe fshati Vrutok, Gostivar (Shkurt 2019).

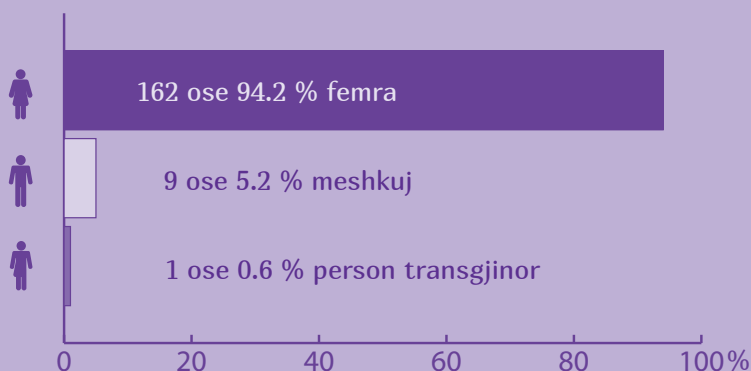
172 pyetësorët u plotësuan në gjuhën maqedonase dhe shqipe nga gjithsej 162 femra (94.2%), 9 (5.2%) meshkuj dhe një transgjinator (0.6%). Prej tyre, 144 ose 83.7% janë njerëz që jetojnë në qytet, dhe vetëm 28 ose 16.3% janë njerëz që jetojnë në fshat. Pjesa më e madhe e atyre që plotësuan pyetësorin pas diskutimeve janë të punësuar, duke përfshirë punonjësit në punësim të përhershëm si dhe në të përkohshëm. Më saktë, 97 ose 56.4% prej personave janë të punësuar, 60 ose 34.9% janë të papunësuar ndërsa 15 ose 8.7% ishin të punësuar të përkohshëm.

Përveç kësaj, të dhënat u grumbulluan përmes një pyetësi online, i cili ishte identik me pyetësorin e plotësuar pas diskutimeve publike. Pyetësi online ishte në dispozicion në faqen e internetit të Stella-s nga 13 Nëntori deri më 21 Dhjetor 2018. Gjatë kësaj periudhe pyetësorin e plotësuan 338 persona, prej të cilëve 185 në gjuhën maqedone ndërsa 153 në gjuhën shqipe. Shumica e përgjigjeve të pyetësit online u plotësua nga persona të gjinisë femërore, gjithsej nga numri i përgjigjeve, 292 ose 86.4% janë përgjigje persona të gjinisë femërore, 44 ose 13% janë përgjigje nga persona të gjinisë mashkullore, një përgjigje ose 0.3% e numrit të përgjithshëm është nga një person transgjinator dhe një përgjigje ose 0.3% nga numri i përgjithshëm është nga një person i cili nuk zgjodhi të përgjigjet në pyetjen. Prej tyre, 296 ose 87.6% e të anketuarve aktualisht jetojnë në qytet dhe vetëm 42 ose 12.4% e atyre që i janë përgjigjur pyetësit jetojnë në fshat. Midis përgjigjeve kemi pasur 235 përgjigje (69.5%) nga persona të punësuar, 75 përgjigje (22.2%) nga persona të papunësuar dhe 28 përgjigje (8.3%) nga të punësuar të përkohshëm.

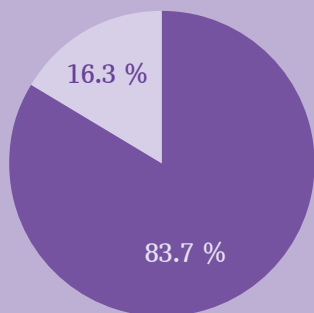
172

numri total i të anketuarëve/ave që kanë plotësuar pyetësorin në fletë

pyetësorë të plotësuar në gjuhën maqedonase dhe shqipe



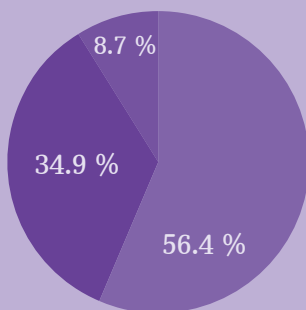
28 persona jetojnë në fshat ose



144 persona jetojnë në qytet ose

15 të punësuar
përkohshëmrisht ose

60 persona të
papunësuar
ose



97 persona të punësuar ose

338

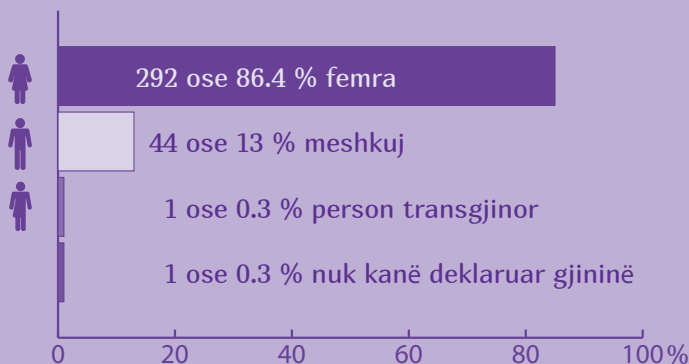
numri total i të anketuarëve/ave që kanë plotësuar pyetësonin në fletë

pyetësorë të plotësuar në gjuhën maqedonase dhe shqipe

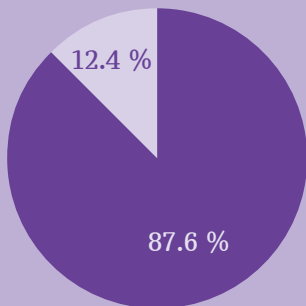


185 janë përgjigjur në gjuhën maqedonase

153 janë përgjigjur në gjuhën shqipe

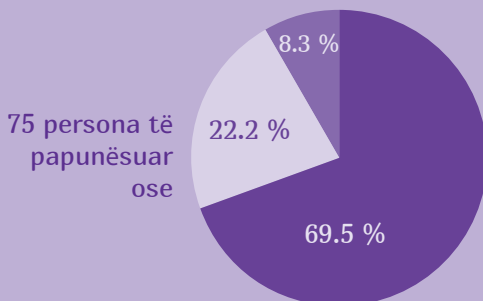


42 persona jetojnë në fshat ose



296 persona jetojnë në qytet ose

28 të punësuar
përkohshmërisht ose



235 persona të punësuar ose

Pastaj u zhvilluan edhe tetë intervista gjysmë të strukturuar, në bazë të të cilave u përdor i njëji pyetësor, me qëllim të plotësimit të të dhënave të mbledhura përmes metodës tjetër. Intervistat u zhvilluan pas përfundimit të diskutimeve në Tetovë, Strugë, Çair, Rashtani dhe Vrutok me gra dhe vajza të cilat ishin prezente. Të anketuarat ishin nga mosha, etni dhe fusha profesionale të ndryshme. Intervista u zhvillua në gjuhën maqedone.

Faza e tretë dhe e fundit e përgatitjes së studimit përfshin analizën e të dhënave të mbledhura. Paralelisht me analizën e të dhënave të mbledhura nga pyetësorët dhe intervistat, i morrën për konsultim edhe konkluzionet e desk hulumtimit.

Gratë dhe vajzat në procesin arsimor

Siç u përmend në hyrje, sipas Entit Shtetëror të Statistikës, çdo vit tregon të njëjtën strukturë gjinore në mesin e nxënësve dhe nxënëseve në arsimin fillor dhe të mesëm, ku numri i nxënësve të cilat nuk e vazhdojnë shkollimin prej fillores në të mesme po zvogëlohet, ndërsa numri i nxënësve po shtohet. Rritja e numrit të nxënësve të cilat nuk e vazhdojnë arsimin nga ai fillori në të mesëm është një trend shqetësues, veçanërisht nëse merret parasysh se në 2008/2009 hyri në fuqi ligji i arsimit të mesëm të jetë i detyrueshëm. Përveç kësaj, siç thuhet në Strategjinë e qeverisë për Barazi Gjinore 2013-2020, të gjithë nxënësit dhe nxënëset në arsimin fillor dhe të mesëm të cilët mësojnë në një distancë prej 2-2.5 km nga vendbanimi i tyre duhet tu sigurohet transport falas ose strehim në konvikte gjithashtu dhe librat falas. Sidoqoftë, në praktikë kjo nuk funksionon gjithmonë dhe në disa komuna nuk ofrohet transporti falas. Siç tregohet nga autoret e studimit të publikuar nga Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut, “Analiza e gjendjes së grave në zonat rurale - më shumë pengesa sesa mundësi”, të cilat saktë dhe gjithëpërfshirëshëm analizojnë pengesat me të cilat përballen gratë në zonat rurale në rajone të ndryshme të vendit, familjet rurale shpesh jetojnë larg nga

shkollat publike, dhe dhe udhëtimi i vajzave në shkollën më të afërt jo vetëm që është barrë për buxhetin e familjes, por edhe ekspozon ato ndaj rreziqeve të mundshme të dhunës (Stojanovic Gjorgjeviq, dhe të tjerë. 2018: 30).

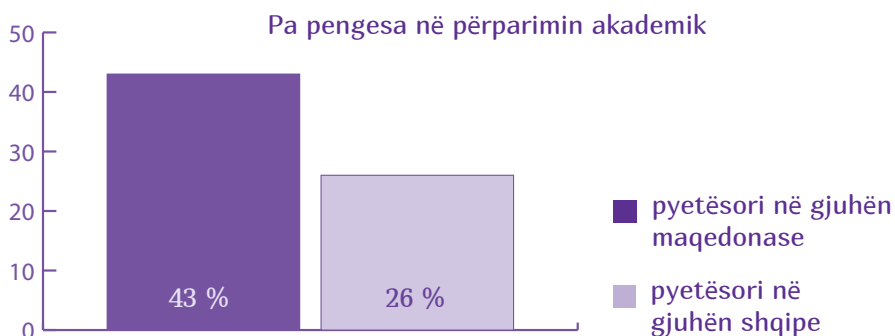
Gjetjet e studimit tonë, edhe pse nuk janë gjithëpërfshirëse, tregojnë gjithashtu pengesat financiare me të cilat përballen gratë dhe vajzat në zonat rurale dhe komunitetet pakicë në lidhje me arsimin e lartë. Në të njëjtën kohë, të dhënat sygjerojnë se arritja e një arsimimi më të lartë i rrit shanset e punësimit madje edhe kur është fjala për nënpunësim, e me atë edhe pavarësia ekonomike, e cila ndikon dukshëm në përparimin e barazisë gjinore.

Prandaj, edhe pse numri i grave të cilat pranohen në fakultetet, si në ciklim e parë, ashtu edhe në të dytin e të tretin rritet, është e rëndësishme të analizohen përvojat dhe perceptimet në atë proces, me qëllim të përmirësimit të kushteve për implementimin e barazisë gjinore. Këto përvoja janë ato të cilat në gjitha shkallët e përparimit akademik analizohen në pjesën që vijon. Kjo dhe analiza të ngjashme janë të rëndësishme në definimin dhe implementimin e aktiviteteve në një drejtim ku synohet përmirësimi i qasjes së edukimit për gratë dhe vajzat, e cekur në zbatimin e Planit Kombëtar të Veprimit për barazi gjinore 2018-2020.

Pengesat për progresin akademik

Të pyetur se cilat mendojnë që janë pengesat për avancimin akademik të grave dhe vajzave në komunitetin e tyre, pjesa më e madhe, përkatësisht 43%, e personave të cilët e plotësuan pyetësorin në gjuhën maqedone besojnë se nuk ka pengesa. Përqindja e të anketuarave dhe anketuarve të cilët nuk besojnë që ka pengesa në avancimin akademik është shumë më i vogël sesa ata që u përgjigjën në pyetësorin në gjuhë shqipe, përkatësisht 26%. Ajo që është veçanërisht interesante është fakti se pothuajse të gjithë personat që janë përgjigjur negativisht në këtë pyetje janë persona me arsim të lartë. Pikëpamja, për shembull, e njëres nga të anketuarve është se:

„Më shumë se 90% e prindërve bëjnë përpjekje për të shkolluar fëmijët e tyre. Unë mendoj se çdo prind është i gatshëm të le fëmijën e tyre të studiojë në vend, nëse është e nevojshme do të marrim edhe kredi bankare, nuk do të shkojmë në pushim 5-10 vjet, do të shkurtojmë disa punë, të gjitha për të mundësuar shkollimin e fëmijut. Investimi në fëmijë është shumë i rëndësishëm dhe mendoj se të gjithë janë të vetëdijshëm për këtë gjë. Natyrisht, nëse fëmiju do vetë, sepse ka dhe fëmijë të cilët përfundojnë shkollën e mesme, punësohen në çfarëdo pune dhe nuk duan të vazhdojnë shkollimin. Në ditët e sotme nuk mundesh si më parë të punësohesh vetëm me shkollim të mesëm, për secilën punë nevojitet diplomë.”



Ndër të tjera, kjo tregon *nevojën e analizës ndërsektoriale të pengesave*, ku përveç gjinisë, do të merren parasysh etniciteti dhe statusit socio-ekonomik. Kjo është treguar edhe nga fakti se *dy pengesat më shpesh të hasura në përgjigjet janë mungesa e burimeve financiare dhe arsyeve familjare*.

Një e katërta e përgjigjeve në gjuhën maqedonase tregojnë se pengesa më e madhe për avancimin akademik të grave dhe vajzave në komunitetin e tyre është mungesa e mjeteve financiare. Përqindja është më e lartë, dmth një e treta e atyre që i janë përgjigjur pyetësit në gjuhën shqipe mendojnë se financat janë

pengesa më e madhe. Është e rëndësishme të përmendet se *ata që deklaruan arsyen financiare si pengesë nuk bien në kategorinë e veçantë në lidhje me të ardhurat mesatare mujore të familjes*. Përkundrazi, përgjigje të ngjashme mund të shihen në të gjitha kategoritë, nga ata me të ardhura nën 10.000 denarë në muaj dhe me ata me të ardhura mujore më të larta se 40.000 denarë.

Shumë prej këtyre përgjigjeve thonë se ndërsa arsimit fillor dhe i mesëm është i detyrueshëm, studimet nuk janë. Prandaj pritjet që, sipas pikëpamjes së tyre, ngushtimi i buxhetit familjar në kushtet e luftës për ekzistencë të jetë nga ai këndvështrim. Në të njëjtën kohë, disa nga përgjigjet tregojnë për lehtësim të mjediseve mësimore me decentralizimin e programeve studimore. Edhe pse disa nga të anketuarit dhe të anketuaret kanë theksuar ndryshimin në cilësinë e arsimit ndërmjet studimeve të shpërndara dhe atyre në Shkup, shpesh duket se janë me domethënie dytësore. Megjithatë, një ndryshim veçanërisht i rëndësishëm shihet në përgjigjet e njerëzve që jetojnë në fshat, shumica e të cilëve përmendin barrën financiare dhe distancën e universiteteve si pengesa kryesore, të lidhura me përparimin akademik të grave dhe vajzave në komunitetet e tyre.

Mungesa e mbështetjes financiare shumica e përgjigjeve e lidhën me mungesën e mbështetjes nga familja, dmth, jo-prioritetizimi i edukimit të vajzave dhe grave brenda shumë familjeve. Disa të anketuara vunë në dukje normat patriarkale që janë të pranishme në disa mjedise më tradicionale, ku pritjet e vajzave dhe grave janë të lidhura kryesisht me familjen dhe kujdesin e fëmijëve, dhe më pak me avancimin akademik. Disa nga të anketuarit përmendin pamundësinë e familjes dhe komunitetit, veçanërisht në ato raste ku anëtarët më të vjetër të familjes nuk kanë një nivel të lartë të arsimimit për të kuptuar nevojën ose të gjitha aktivitetet që lidhen me progresin akademik. Kjo përsëri tregon për elementin socio-ekonomik, i cili domosdoshmërisht duhet të merret parasysh në analizën e pengesave strukturore. Shembulli i një prej të anketuarave tona drejtpërdrejt vë në dukje këtë.

“Unë jam rome dhe tek ne vajzat zakonisht nuk mbarojnë as shkollën e mesme. Kur të mbushësh 18 vjet, por edhe më herët mundesh të martohesh, të kesh fëmijë dhe prej teje pritet që të kujdesesh vetëm për shtëpinë dhe familjen. Tek unë, për shembull, jemi tetë anëtarë dhe asnjëri prej tyre nuk ka mbaruar shkollën e mesme e shpesh herë as shkollën fillore, dhe ata nuk mund të të kuptojnë, duhesh të shkosh në ekskurzion, e ndonjëherë të qëndrosh më gjatë, kështu kjo gjë shkakton mosbesim dhe probleme, pyetje të tipit se ku ishe, me kë ishe, deri tani ti duheshe të ishe në shtëpi dhe të ngjashme. Pastaj financat, kur vazhdoni nga shkollimi fillor në të meslm e deri në fund të fakulltetit nevojiten më shumë finansime dhe jo të gjithë mund ti përballojnë e lejojnë ato.”

Sfida tjera me të cilat përballen gratë dhe vajzat nga komunitetet etnike në pakicë, deri diku, tregon dhe fakti që 10% e atyre që janë përgjigjur në pyetësorin e gjuhës maqedone dhe 18% e atyre që u përgjigjën në pyetësorin e gjuhës shqipe shqyrtuan se *arsyet familjare janë pengesa më të shpeshta për avancimin akademik të grave dhe vajzave.*



Është e rëndësishme që mbështetja, financiare dhe morale, sa i përket punëve të shtëpisë, madje edhe kur bëhet fjalë për ndarjen e përgjegjësisë në familje me partnerin e tyre, shumica e të anketuarve të përshkruara si “fat” ose “rrethanë fati.”

“U diplomova nga fakulteti dhe studimet master pasi u bëra nënë. Jam munduar që të koordinoj dhe balancoj ato dy gjëra. Nga njëra anë isha nuse gostivari e cila duhej të rrinte me tabaka në dorë para vjehrrit e vjehrrës, e në të njëjtën kohë ta mbaj dhe librin. Por, arrita ti koordinoj këto dy gjëra, ta kënaq atë pjesë por edhe motivimin tim kryesor - edukimin. Një vështirësi tjetër për mua ishte fakti që po studioja në Shkup, pra duhej të udhëtoja. Megjithatë më ndihmonte edhe familja, kisha fat, i delegonim detyrimet. Nuk mund ta mohoj që nuk kam pasur mbështetjen, mbi të gjitha nga vjehrra im, i cili ishte një nga motivuesit kryesorë që më shtynte përpara. Gjithashtu edhe burri.”

Mentorimi

Një temë tjetër që u shfaq me anë të përgjigjeve të pyetësorëve, si dhe përmes diskutimeve publike është *nevoja për mentorim*, përveç mbështetjes së nevojshme sistemike dhe institucionale në përballjen me sfidat dhe përmirësimin e navigimit të avancimit akademik. Nga njëra anë, një pjesë e të anketuarave dhe pjesëmarrësve vunë në dukje nevojën për mentorim për vajzat dhe gratë të cilat janë gjenerata e parë e studenteve në familjet e tyre, si dhe për vajzat dhe gratë nga zonat rurale në drejtimin e ndarjes së njohurive dhe përvojave të cilat ndryshe nuk i kanë në dispozicion.

“Meqë vi nga një vend mjaft i prapambetur dhe tradicional, në komunitetin tim askush nuk i motivon gratë dhe vajzat që të përparojnë. Prandaj, mendoj se mungesa e mentoreve të duhura është një pengesë për avancimin akademik të vajzave nga komuniteti im.”

Nga ana tjetër, mes përgjigjeve kishte dhe shumë të cilat treguan marrëdhëniet joprofesionale, patriarkale, dhe patronizuese me të cilat studentet janë ballafaquar me profesorë të caktuar. Gjatë diskutimeve

shumë pjesëmarrëse ndanë dhe përvoja personale të ngacmimeve seksuale dhe verbale gjatë studimeve të tyre. Pavarësisht ndryshimeve sistematike që janë të nevojshme për t'u përballur me këtë problem, disa nga pjesëmarrëset dhe të intervistuarat mendonin se mentorimi grave dhe lidhjet e solidaritetit janë të dobishme për dekurajimin e mjedisit në të cilin ngacmimi është i mundur.

"Ekziston rreziku që një segment i profesorëve të cilët janë meshkuj, shumë shpesh të kenë sjellje joprofesionale në lidhje me studentet, duke vendosur marrëdhinie të caktuara patriarkale dhe duke mos e përfillur vajzën ose gruan si të barabartë. Si rrjedhojë, mentor/e (jo)të përshtatshme luajnë një rol masiv në avancimin akademik të grave dhe vajzave në komunitetin tim."

Rezultatet e hulumtimit tonë, si dhe përvoja e Stellës si rrjeti i parë për mentorim të femrave e fokusuar në arsimin e lartë të Maqedonisë së Veriut tregojnë për nevojën e iniciativës së këtij lloji. Paralelisht me largimin e pengesave gjithëpërfshirëse dhe institucionale drejt barazisë gjinore në lidhje me arsimin, iniciativat sikur Stella dhe rrjetet tjera të specializuara në mentorim në vend do të kontribuojnë në adresimin e mungesës ekzistues të ndjeshmërisë gjinore në arsim dhe në progresin akademik. Kjo, nga ana tjetër, është një plotësues për përpjekjet e ndjeshmërisë gjinore e stafit të tranjvar akademik në arsimin dhe në institucionet arsimore të parashikuara në Planin Kombëtar të Veprimit për barazi gjinore 2018-2020. Barrierat për përmirësimin akademik janë zakonisht në një mënyrë apo tjetër të pasqyruara edhe në tregun e punës.

Gratë dhe vajzat në tregun e punës

Sipas Entit Shtetëror të Statistikave (2019), *më shumë se gjysma e grave dhe vajzave të cilat mund të punojnë në Maqedoninë e Veriut konsiderohen ekonomikisht joaktive*. Kjo i përfshin gratë të cilat bëjnë punë shtëpie pa pagesë, gra të cilat janë të kyçura në bujqësinë familjare dhe aktivitetet blegëtoriale në mënyrë joformale gjithashtu dhe gratë të cilat rrijnë në shtëpi për tu kujdesur për fëmijët, të moshuarit dhe persona të tjerë të cilëve u duhet ndihmë, në mungesë të institucioneve përkatëse dhe në dispozicion (Reaktor 2019). Në të njëjtën kohë, *ndërsa numri i meshkujve punëtor familjar të pa paguar është në zbritje, numri i femrave punëtore familjare po rritet*, ndërsa personat të cilët punojnë me orar të shkurtër gjithashtu dhe personat të cilët kanë lënë vendin e punës për përkujdesjen e fëmijëve, personave të rritur dhe personave të cilët kanë nevojë për përkujdesje janë 100% femra (Reaktor 2019). Nga ana tjetër, pavarësisht nga statistikat e lartpërmendura për shumicën e grave të ciklit të parë, dytë dhe tretë të studimeve, *shpërndarja e pushtetit në shtet, nuk përputhet me shpërndarjen e arsimit*. Në fakt, 76% e anëtarëve të organeve legjislative ekzekutive, zyrtarë qeveritarë, shërbyes të lartë civil, diplomatë dhe drejtuesit janë meshkuj (Reaktor 2019).

Përveç kësaj ndarjeje vertikale, egziston dhe ndarja profesionale horizontale, që do të thotë një përfaqësim më i madh i grave në industri dhe profesione të caktuara, të cilat shpesh paguhen më pak. “Ndarja gjinore e industrive, ndër të tjera, kontribuon në atë që aftësitë e grave të jenë lehtë të papërfillshme, sepse shumë prej tyre shpesh konsiderohen si aftësi femrore “të natyrshme”, dhe jo aftësi të cilat i kanë fituar nga zhvillimi profesional ose eksperiencia (Bashevska dhe Stavrevska 2017: 14).” Në Maqedoninë e Veriut, përveç industrisë së këpucave, tekstilit, lëkurës dhe arsimimi, të cilat në përgjithësi njihen si industri dhe profesione të segreguara gjinore. Gjithashtu ndarja gjinore paraqitet edhe tek aktivitetet për mbrojtje shëndetësore dhe sociale, ku 76.9% e të punësuarve janë femra (DZS 2019: 69). Në shumë prej këtyre sektorëve, megjithatë, edhe pse shumica e të punësuarve janë femra, shpesh në pozicionet menaxheriale gjinden meshkujt.

Sipas Strategjisë për Barazi Gjinore 2013-2020 (2013: 19), “fuqizimi ekonomik është një nga faktorët dhe qëllimet më të rëndësishme në arritjen e barazisë gjinore, e cila përmban disa elementë që synojnë: eliminimin e formave të ndryshme të diskriminimit; promovimin e punëve më të mira për gratë në aspektin e numrit të punonjësve dhe cilësinë e punësimit dhe përfundimisht uljen e feminizimit të varfërisë”. Por pavarësisht këtyre elementeve, fuqizimi ekonomik i grave dhe vajzave në vete përmban edhe elemente të rivlerësimit të vlerave patriarkale ekzistuese, boshllëkun në shprehëndarjen e fuqisë dhe burimeve, si dhe pozitën e statusit të marginalizuar të përgjithshëm ekonomik dhe politik të grave dhe vajzave, me ndjeshmëri shtesë për rolin e luajtur nga lokacioni, etniciteti dhe statusin socio-ekonomik.

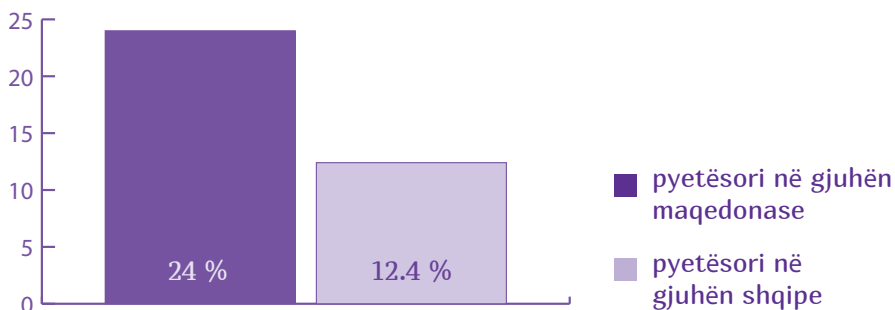
Të dhënat që paraqesim në seksionin tjetër përshkruajnë pengesat me të cilat ballafaqohen vajzat dhe gratë në angazhimin në tregun e punës dhe në avancimin e mëtejshëm profesional. Këto pengesa, të lidhura me institucionet dhe shoqërinë, *tregojnë*

nevojën e ndryshimeve gjithëpërfshirëse, të cilat nuk do të kufizohen vetëm në masat ligjore individuale, por do të përfshijnë zbatimin e një vizioni të plotë për ndërtimin e një shoqërie të barabartë gjinore.

Pengesat për avancimin profesional

Ashtu si në rastin e progresit akademik, pyetëm se çfarë mendojnë ata se është pengesa më e madhe për avancimin profesional të grave dhe vajzave në komunitetin e tyre, 24% e atyre që iu përgjigjën pyetësorit në gjuhën maqedone janë përgjigjur se nuk ka pengesa për avancim, ndërsa vetëm 12.4% e përgjigjeve në gjuhën shqipe ata janë përgjigjur për këtë opsion. Në këtë rast, shumica e atyre që zgjedhën këtë përgjigje janë persona të punësuar, me arsim të lartë, të cilëve të ardhurat mujore nuk bien vetëm në njërën nga kategoritë, por mbulojnë të gjithë gamën e përgjigjeve të mundshme. Kjo nga një anë tregon *pavetëdijen dhe refuzimin për të diskutuar sfidat me të cilat ballafaqohen*. I tillë është rasti me një nga të anketuarët tona nga zonat rurale, e cila nuk sheh pengesa për progresin, e cila nuk sheh pengesa në avancim, edhe pse në të njëjtën kohë nuk e vuri në dukje pozicionin në të cilin ndodhen gratë që mirrem me bujqësi dhe blegëtarë në nuk janë të regjistruara si të punësuar, e me këtë gjë ato nuk kanë qasje në shërbimet sociale dhe në sigurinë e mëtejshme sociale.

Pa pengesa në përparimin profesional



“Unë mendoj se nuk ka pengesa, secila prej nesh punon atë që e ka, qoftë në bujqësi, qoftë në blegëtori. Zgjedhja e vendeve të punës në fshat është e kufizuar, por në qytet ka më shumë mundësi. Tashmë, disa gra fillojnë të punojnë dhe në qytet, kryesisht në ëmbëltore, në fabrikën e bojlerëve, ato madje shkojnë për të punuar edhe në Kavadarci.”

Nga ana tjetër, me pikëpamje në atë që është fjala për kryesisht të punësuar me arsim të lartë të cilët deklaruan se nuk ekzistojnë pengesa, kjo gjetje tregon edhe *në pamundësinë për të njohur sfidat me të cilat ballafaqohen gratë dhe vajzat tjera në shtet*. Së fundi, ky fakt edhe një herë thekson nevojën e *analizave intersectionale në zhvillimin e politikave dhe iniciativave, e cila pavarësisht gjinisë, do të merr parasysh edhe etnicitetin dhe gjendjen socio-ekonomike*, si armë të cilat prekin pengesat strukturore me të cilat përballen gratë dhe vajzat në punësim dhe avancimin profesional.

Pengesat institucionale dhe sociale

Të anketuarit dhe të anketuaret të cilët deklaruan se ka pengesa në përfshirjen e barabartë të grave dhe vajzave në tregun e punës, si dhe pjesëmarrëset në diskutimet publike të Stellës, njohin dy lloje të pengesave.

Lloji i parë i pengesave është pengesa që lidhen disi me institucionet. Shumica e të anketuarve dhe anketuarave respektivisht çereku edhe prej atyre që u përgjigjën në gjuhën maqedone edhe ata që u përgjigjën në gjuhën shqipe, thanë se aryet shtëpiake dhe familjare janë pengesa më e madhe për avancimin profesional. Një pjesë e madhe e tyre këtu kryesisht përmendën ndarjen patriarkale të detyrave të meshkujve dhe femrave në shtëpi, të tilla si kujdesi për fëmijët dhe të moshuarit. Domethënë, *mungesa e institucioneve shtetërore për përkujdesje, përfshirë çerdhet, shtëpitë e moshuarve dhe shtëpitë për personat me aftësi të kufizuara, më së shpeshti rezultojnë në pasivitetin ekonomik të gruas*.

“Pasi që nuk ka qendër shkollimi / kujdesi ditor për fëmijët me nevoja të veçanta, gratë duhet të largohen nga puna dhe të kujdesen për fëmijët e tyre. Nga ana tjetër, kompensimi i marrë nga shteti është i pamjaftueshëm, kështu që ato duhet të përpiqen të punojnë përsëri.”

Në disa vende, numri i çerdheve, vendeve të lira dhe stafit në dispozicion është shumë i vogël, ndërsa çmimi në kopshte private, edhe kur është në dispozicion, nuk është i arritshëm për të gjithë.

“Në Strugë problem janë çerdhet. Një vit e gjysmë ishin në listën e pritjes, e regjistrova një vit më herët sepse e dija se duhet të pres, dhe në fund pas një vit e gjysmë duke pritur duhej të gjenim lidhje për të filluar të shkojë në çerdhe. Tani isha në mbledhje prindërore, ka më shumë se 300 persona të cilët janë në listën e pritjes. Në Strugë ka një çerdhe, në dy lokacione, gjë që nuk është e mjaftueshme për të gjithë fëmijët. Nga perspektiva ima, nuk është problem që të paguaj 1500 denarë çdo muaj për përkujdesjen e fëmiut tim nga çerdhja dhe është çmim mjaft i arsyeshëm, por ndoshta për dikë është problem. Veçanërisht nëse nuk njeri që të kujdeset për fëmiun, e ju duhet të ktheheni në vendin e punës.”

Në vende të tjera, sidomos në zonat rurale, nuk ka fare kopshte. Në këtë rast për fëmijët kujdesen ose gjyshërit ose nënat janë të detyruara të qëndrojnë në shtëpi që të kujdesen për fëmijët, e cila kontribuon në shkallën e pasivitetit ekonomik në mesin e grave në zonat rurale të cekura në hyrje të këtij studimi. Kështu, një nga të intervistuarat tona nga Rashtani, pranë Velesit, thotë:

“Në fshatin tonë nuk ka kopshte, momentalisht nusja kujdeset për fëmiun. Kur të rritet fëmiu, ajo do të mund të fillojë me punë, ndërsa në fillim do ti ndihmoj dhe une pasi që unë punoj në shitore dhe mund të kujdesem për të.”

Sipas studimit të kryer nga ana e Reaktor - Hulumtimi në Veprim (2019), pothuajse çdo e treta komunë në vend nuk ka asnjë kopësht, ndërsa në komunat ku ka të paktën një kopsht, shkalla e punësimit në mesin e grave dhe vajzave është tre herë më e madhe se ato komuna ku nuk ka një çerdhe shtetërore. Prandaj, nuk është për t'u habitur që shumë nga të anketuarët tona dhe të anketuarit e kanë renditur këtë si pengesë për avancimin profesional të grave.

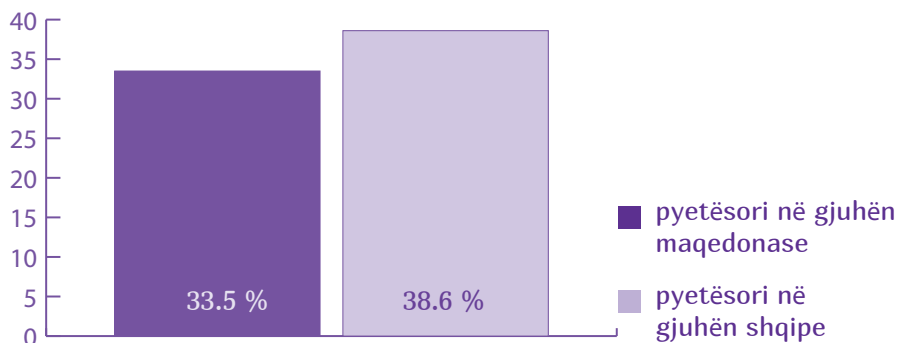
Pengesa e dytë deri diku është e lidhur me *rrolin e institucioneve që përkatësia partiake luan në përparimin profesional të vendit*. Kjo është veçanërisht e vërtetë në institucionet shtetërore dhe ndërmarrjet, të cilat janë kryesisht partiake, pa shumë mundësi apo dëshirë për të kryer procesin e departizimit. Kështu, për shembull, një nga të anketuarat tona nga Tetova mendon që

"[...] pengesa më e madhe është qëndrimi politik, përkatësisht përkatësia partiake. Pa mbështetjen e partisë, nuk mundet të përparohet. Domethënë edhe nëse financat nuk janë problem, as familja, prap se prap pa mbështetje të partisë nuk ka asgjë."

Lloji i dytë i pengesave të cituara nga të anketuarve tanë dhe të anketuarave janë të lidhura me faktorët socialë. Shumë nga ata që i janë përgjigjur pyetësorit mendojnë se stereotipet që ekzistojnë për gratë dhe normat tradicionale patriarkale për rolin e tyre në shoqëri janë pengesa më e madhe për përfshirjen e përgjithshme në tregun e punës dhe avancimin profesional. Konkretisht, 33.5% e të anketuarve tanë dhe të anketuarave të cilët kanë përfunduar pyetësorin në gjuhën maqedonase treguan këtë barrierë si më e rëndësishmen, ndërsa përqindja është edhe më e lartë në mesin e atyre që kanë përfunduar pyetësorin në gjuhën shqipe, me 38.6%. Të anketuarat tregojnë se qëndrimet dhe pritjet e çfarë do të thotë të jesh një „nënë e mirë“ dhe „nuse e mirë“ apo bijë, shpesh është në

kundërshtim me idenë e një gruaje të punësuar dhe të suksesshme në pikëpamje patriarkale sociale ekzistuese. Siç e shpjegon njëra nga të anketuarët tona:

Faktorët shoqëror si pengesa më e rëndësishme



“Në këtë shoqëri, secili është më i rëndësishëm se ju, ju jeni e fundit në listë. Së pari është familja, burri, fëmijët, karriera dhe avancimi i vetes është i fundit. Nëse përpiqesh të jetosh jashtë këtyre kornizave, ti je dështim.”

Në këtë drejtim, pritjet për ato që janë ekonomikisht joaktive dhe për ato që janë ekonomikisht aktive i përkasin të njëjtës matricë.

“Unë punoj me orar të plotë të punës, kam mbështetje për kujdesin e fëmijëve, unë e di që është shqetësuese, por në qoftë se unë dua të bëj diçka plus orarit tim të rregullt të punës, atëherë me siguri mund të them që do të kem turbulencë në shtëpi, komente të tipit, mjaft mendime vetëm për punë, duhesh të kujdesesh edhe për fëmijun dhe gjëra të tjera.”

Përveç kësaj ekzistojnë stereotipet me të cilat përballen gratë nga komunitetet e pakicave etnike, si brenda dhe jashtë komunitetit të tyre. Kështu, pavarësisht pritjeve të përgjegjëseve të tyre dhe rolin në familje, disa prej të anketuarave përmendën shembuj kur përballen me paragjykime nga ana e punëdhënësit dhe profesorëve për shkak të mbajtjes së shamisë.

Është e rëndësishme të theksohet se me diskriminim nga ana e punëdhënësit ballafaqohen edhe gratë me fëmijë dhe ato që nuk kanë fëmijë:

“Mosha ima, edhe pse nuk kam fëmijë, është pengesë për punëdhënësit e mi, të mos mbetem shtatzënë, që ata të duhet të paguajnë pushimin e lindjes dhe pushimin si prind i ri.”

Në lidhje me stereotipet, disa nga përgjigjet e pyetësorëve, dhe shumë nga ata prezent në diskutimet publike treguan *raste të pandëshkuara të bullizmit në vendin e punës për “vendosshmërinë e nderit të gruas”, si dhe në raste të ngacmimit seksual dhe verbal*. Shembujt për ngacmime njihen si më të rralla në të ashtuquajturat degë të ndarjes gjinore, por në anën tjetër, vet egzistenca e zonave të ndara gjinore në punë vërteton pabarazinë gjinore. Në këtë drejtim, interesante janë të dhënat që i përmendën të anketuarit dhe anketuarat që perceptimi se cila profesione janë më “femërore”, duke spjeguar se si disa prej tyre tradicionalisht njihen si profesione të “lehta”, pra prej aty gratë dhe vajzat drejtohen nga familjet që të zgjedhin studime dhe profesione të tilla.

“Prindërit dhe kusherinjtë e mi, ishin të shokuar nga përzgjedhja ime që të shkoj në Akademinë Ushtarake, sepse sipas tyre ai është profesion për meshkuj, e unë duhet të zgjedh studime të cilat do më ndihmojnë të gjej punë më “femërore” pastaj.”

Po aq e rëndësishme, siç është përmendur tashmë, *avancimi i grave në kuadër të profesionit është i kufizuar, me numër të konsiderueshëm shumë të vogël të grave në pozita udhëheqëse dhe paga më të ulta për të njëjtin pozicion pune*. Kështu, një nga të intervistuarat tona thotë:

“Mendoj se unë jam përballur me të gjitha pengesat e mësipërme, por më i madhi është shovinizmi në sektorin privat. Unë jam paguar më pak për të njëjtin pozicion në krahasim me kolegun tim mashkull dhe apsolutisht kam ngarkesë më të madhe pune. E qortuar jam për çdo gabim, ndërsa kolegët meshkuj kanë liri më të madhe dhe për ata ka më shumë tolerancë. Kontaktet e biznesit nga ana ime konsiderohen si të papëlqyeshme, sepse nuk është normale që një grua e martuar të shkojë vetë në takim darke me një klient.”

Përveç kësaj, të anketuarat tregojnë diskriminimin nga klientët kur ata mendojnë se mund të shërbehen më mirë nga meshkujt se sa nga femrat, kështu që nganjëherë e shprehin atë në mënyrë eksplicite.

Së fundmi, të gjeturat nga pyetësorët dhe përvojat nga diskutimet publike tregojnë nevojën për mentorim dhe ndërtimin e lidhjeve të solidaritetit midis grave në të njëjtën industri, të cilat duhet të ndodhin paralelisht me ndryshimet institucionale, si në aspektin e asistencës infrastrukturore dhe në drejtim të zbatimit ligjeve dhe politikave për ndjeshmëri gjinore dhe ndryshime shoqërore në perceptimet patriarkale dhe normat që kufizojnë zgjedhjen e grave dhe vazhde.

Konkluzione dhe rekomandime

Rezultatet e kësaj analize dhe angazhimi i Stella me katërmbëdhjetë komunitete të ndryshme në Maqedoninë e Veriut tregojnë se pengesat për përparimin akademik dhe profesional të grave dhe vajzave janë sistematikisht të lidhura me njëra-tjetrën. Kështu, për shembull, sfidat financiare kanë kontribuar që shumë familje të marrin vendime të vështira si rezultat i të cilave vajzat janë të marginalizuara dhe nuk vazhdojnë me përmirësimin e tyre akademik. Vendime të tilla shpesh bazohen në paragjykime sipas të cilave vajzat dhe gratë janë të kufizuara për t'u angazhuar në jetën familjare dhe përgjegjësitë familjare, dhe burrat konsiderohen si ata që duhet të jenë vendimmarrësit kryesorë dhe gjeneruesit e të ardhurave. Siç tregojnë shembujt nga intervistat me gra dhe vajza nga komunitete të ndryshme, këto kufizime dhe paragjykime ndikojnë në mënyra tjera, duke filluar nga mundësitë për punësim, sigurinë në vendin e punës dhe në univerzitete si dhe marrëdhëniet me klientat. Duke marrë parasysh dallimet në përgjigje në varësi lokacioni, grupeve etnike dhe statusit socio-ekonomik, është e pamohueshme nevojja për analiza interseksionale dhe zgjidhje holistike, të cilat marrin parasysh edhe pozitat e ndryshme të grave dhe vajzave si dhe sinergjitë mes arsimimit dhe tregut të punës.

Pengesat kryesore në jetën akademike dhe profesionale të grave dhe vajzave në Maqedoninë e Veriut mund të grupohen në këtë mënyrë:

- Barrierat financiare për arsimin dhe qasje e vështirë në institucionet arsimore (veçanërisht në zonat rurale dhe grupet minoritare)
- Mbështetje e pamjaftueshme familjare për përmirësimin akademik dhe profesional,
- Mundësi të pamjaftueshme kualitative të punës, mungesë pune të paguara në mënyrë adekuate,
- Mundësi të pamjaftueshme të punës dhe kualitet, punë të paguara në mënyrë adekuate,
- Stereotipe dhe normat patriarkale në lidhje me rolin e gruas në shtëpi dhe në shoqëri,
- Domosdoshmëria e përkatësisë partiake në avancimin e karrierës.

Në të njëjtën kohë, janë të dukshme perspektivat për përmirësimin e mundësive të grave dhe vajzave në vend, duke përfshirë:

- Mentorimi: Nevoja për mentorim u theksua në pyetësorët dhe në diskutimet tona. Mentorimi ofron mundësinë e shkëmbimit të informacionit dhe njohurive, por krijon dhe hapësira të sigurta dhe marrëdhënie në bazë të besimit të cilat janë kyçe për të mbështetur pengesat e shumta me të cilat ballafaqohen gratë dhe vajzat. Kjo nevojë rritet sidomos kur bëhet fjalë për çështje të ndjeshme të bullizmit dhe ngacmimeve të tilla në vendin e punës ose në institucionet arsimore.
- Edukimi: ndërsa edukimi i grave dhe vajzave nuk garanton një punë stabile dhe mirë të paguar, ashtu siç tregojnë

statistikat ekzistuese, është e rëndësishme të theksohet se arritja e një arsimimi më të lartë i rrit shanset për punësim, në këtë mënyrë kontribuon në fuqizimin ekonomik. Pavarësia ekonomike, nga ana tjetër, ndikon dukshëm në përmirësimin e pozitës shoqërore dhe politike të grave dhe fëmijëve.

Rekomandimet

Sipas gjetjeve të hulumtimit dhe diskutimeve publike, rekomandimet e bëra janë në disa drejtime.

Nga ana e institucioneve shtetërore, është e nevojshme të krijohen kushte të përshtatshme sistematike dhe sociale për promovimin e barazisë gjinore, të cilën Republika e Maqedonisë së Veriut duhet të ndërmerr si anëtare e Organizatës së Kombeve të Bashkuara nëpërmjet Agjendës për Zhvillim të Qëndrueshëm 2030. Në kuadër të Agjendës, arritja e barazisë gjinore është një nga 17 qëllimet dhe përfshihet më tej si një aspekt horizontal i synimeve të tjera.

Në këtë drejtim dhe sipas këtij studimi, është e nevojshme të hartohen dhe të zbatohen masat për zvogëlimin e dallimeve gjinore ekzistuese, veçanërisht në tregun e punës, si dhe në fushën e politikave të punësimit dhe pjesëmarrjes së grave në masat e ndryshme aktive të punësimit, poashtu dhe në pjesën e politikës arsimore, dmth rritjen e qasjes në arsim, uljen e kostove të arsimit dhe të ngjashme. Disa nga masat që do të kontribuonin në këtë aspekt janë parashikuara tashmë në Planin Kombëtar të Veprimit për barazinë gjinore. Megjithatë, burimet financiare të mbikëqyrura në lidhje me zbatimin, shumë prej të cilave pritet të vijnë nga donacionet dhe kapacitetet institucionale dhe metodologjia për zbatimin dhe monitorimin e aktiviteteve janë të pamjaftueshme dhe joadekuete, gjë që tregon për angazhimin e pamjaftueshëm të qeverisë për këtë çështje.

Sipas studimit, është veçanërisht e rëndësishme të zbatohen masat e mëposhtme:

- Ngritja e vetëdijes për tejkalimin e stereotipeve gjinore dhe të kuptimeve patriarkale: analiza tregon qartë se ekzistojnë shumë stereotipe rreth roleve gjinore dhe gjinisë të cilat ndikojnë negativisht në mundësitë arsimore dhe atyre të punës për vajzat dhe gratë. Përveç fushatave publike, është e domosdoshme qasja sistematike përmes procesit arsimor, duke filluar nga shkolla fillore, e cila do të ndikojë në kapërcimin e paragjykimeve dhe normave përkatëse.
- Sigurimi i transportit falas për të gjithë nxënësit dhe nxënëset në arsimin fillor dhe të mesëm në vendin e të cilëve nuk ka shkollë fillore apo të mesme: edhe pse kjo ekziston si një përpjekje deklarative, është e nevojshme të sigurohet zbatimi praktik.
- Marrja e masave për të vepruar për të bashkuar familjen dhe jetën profesionale: kjo mund të përfshijë futjen orarit fleksibil të punës, pagesën e detyruar të pushimit të lindjes për dy prindërit për raste të familjeve dyprindërore, si dhe rritjen e institucioneve në dispozicion dhe kuadër për ndihmë dhe mbështetje për kujdesin e fëmijëve dhe të moshuarve në familje.
- Mbikëqyrje të përforcuar inspektive dhe implementimin e rregulloreve ligjore: është e nevojshme të specifikohen rregullat ligjore për mbrojtjen e grave shtatëzëna të punësuar me orar të shkurtuar, masa për mbrojtjen e amësisë, sigurimin dhe jo-diskriminimin e punëtoreve, promovimin e sigurisë së punës përmes formimit të kooperativave në kategori specifike të caktuara dhe në profesione për gra të cilat kryesisht nuk janë të paraqitura ose të siguruara, siç janë kujdestaret për fëmijë, ndihmësit dhe të ngjashëm.

- Kodi i sjelljes për ndjeshmërinë dhe sigurinë gjinore: është thelbësore për të gjitha institucionet, private dhe publike, duke përfshirë institucionet arsimore, të zhvillojnë dhe zbatojnë një kod sjelljeje për të eliminuar plotësisht ngacmimin psikologjik dhe seksual të grave dhe vajzave.
- Nxitja e bizneseve të udhëhequra nga gratë: ndihma shtetërore për gratë që janë të gatshme për të filluar ose rindërtuar biznesin ekzistues si dhe për kooperativat e grave.
- Përdorimi i gjuhës me ndjeshmëri gjinore në thirrjet publike për vende pune: është e rëndësishme që punëdhënësi të jetë i ndjeshëm në mënyrën se si ato promovojnë pozita të hapura, që përfshin administratën publike. Përveç kësaj, duhet të futet praktika e inkurajimit të grave për të aplikuar.
- Analizat e rregullta intersessionale: ky studim nënvizon nevojën e një qasjeje interseksionale në hartimin e çfarëdo mase, e cila kërkon që në nivel kombëtar dhe lokal të mbledhë rregullisht të dhënat për statusin gjinor, socio-ekonomik, vendndodhjen dhe përkatësinë etnike të grave dhe vajzave që janë aktive dhe joaktive në procesin arsimor dhe në tregun e punës.

Në lidhje me shoqërinë civile, si dhe donatorët që financojnë aktivitetet e zbatuara nga organizatat e shoqërisë civile, është e nevojshme:

- Përfshirja proaktive e grave dhe vajzave nga vende (zonat rurale dhe urbane) dhe prejardhje të ndryshme në përcaktimin e prioriteteve të donatorëve dhe projekteve organizative.
- Inkurajimi i zbatimit të analizave gjinore nga shoqëria civile.

Së fundi, rekomandimi për sindikatat e punës, shumë prej të cilave deri më tani përdorin të ashtuquajturën qasje neutrale ndaj gjinisë, që të kenë një **qasje të ndjeshme gjinore në luftën për të drejtat e punës**. Kjo do të mundësonte njohjen e pengesave që ballafaqohen punëtorët e gjinisë femrore si dhe veprimet të duhura e organizim.

Letërsia e përdorur

- Bashevsk, Maria; Stavrevska, Elena B .. 2017. *Gratë dhe Sindikatat: Qasja dhe të drejtat e punëtorëve në Republikën e Maqedonisë*. Shkup: Lëvizja Majtiste Solidariteti.
- Qeveria e Republikës së Maqedonisë. 2018. *Plani Kombëtar i Veprimit për Barazi Gjinore 2018-2020*. Shkup: Ministria e Punës dhe Politikës Sociale.
- Qeveria e Republikës së Maqedonisë. 2013. *Strategjia e Barazisë Gjinore 2013-2020*. Shkup: Ministria e Punës dhe Politikës Sociale.
- Enti Shtetëror i Statistikës. 2019. *Gratë dhe burrat në Republikën e Maqedonisë*. Shkup: ESHS
- Maleska, Tanja; Serbijanko, Jana K. 2015. *Kushtet e punës dhe ekuilibri mes punës dhe jetës: analiza gjinore*. Shkup: Reaktor - Hulumtimi në veprim.
- Ministria e Ekonomisë e Republikës së Maqedonisë. 2018. *Strategjia për Zhvillimin e Gruas Sipërmarrëse në Republikën e Maqedonisë, 2019-2023*. Shkup: Ministria e Ekonomisë.
- Nebiu, Gjyner Basha. 2016. *Mundësitë dhe perspektivat për fuqizimin ekonomik të grave: përvoja pozitive nga zbatimi i projektit "Forcimi ekonomik i grave në Kërçovë dhe Manastir": Aktivitetet, rezultatet dhe praktikët e mira*. Shkup: Iniciativa Qytetare e Grave ANTIKO.
- Reaktor - Hulumtimi në Veprim 2019. *A është i lumtur 8 Marsi?* Në dispozicion në: <https://www.facebook.com/reactormkd/>.
- Stojanovic Djordjevic, Diana; Tomic, Tanja; Kunovska, Violetta; Vasileva, Anna. 2018. *Analiza e situatës së grave në zonat rurale - më shumë pengesa sesa mundësi*. Shkup: Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut të Republikës së Maqedonisë.
- Finance Think. 2019. *Analysis of Youth Underemployment in North Macedonia, Montenegro and Serbia*. Mund ta gjeni: <http://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2019/03/Policy-study-22.pdf>.
- Haxhijaha Imeri, Aferdita 2016. *Pengesat për përfshirjen aktive të grave nga kategoritë e rrezikuara në tregun e punës*. Tetovë: Forumi i Grave Tetovë.
- World Economic Forum. 2016. *Global Gender Gap Index: Country Profile*. Mund ta gjeni në: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=MKD>.

