



Каде се жените

на управувачки позиции
во извршната власт и
администрацијата?



British Embassy
Skopje



UK International
Development
Partnership | Progress | Prosperity

Содржина

Анализа на застапеноста на жените на на јавни функции – краток информативен пакет	3
Што покажуваат податоците?	4
Преглед на министерки во владите во периодот 2014 – 2024 година	4
Искуства од регионот	6
Преглед на заменички-министерки во владите во периодот 2014 – 2024 година	7
Преглед на државни секретарки во Владата во периодот 2014 – 2024 година	8
Што ни кажуваат овие податоци?	9
Како до намалување на родовиот јаз во политичко учество во структурите на власта?	9
Застапеност на жените во рамки на локалната власт	11
Култура	13
Образование	15
Детска заштита	18
Јавни претпријатија основани од општините во периодот 2014 – 2024 година	20
Препораки за надминување на родовиот јаз на раководни места во администрацијата	21
Јакнење на системите за поддршка на жените	22
Програми за обука за надминување на родовите нееднаквости.	22
Јакнење на соработката со граѓанските организации и релевантните тела	23

Анализа на застапеноста на жените на јавни функции

– краток информативен пакет

Во текот на изминатата деценија, во Република Северна Македонија беа спроведени многубројни иницијативи и активности насочени кон подобрување на статусот на жените во секој аспект на јавниот живот. Сепак, родовата нееднаквост е сеуште широко распространета во нашето општество. Актуелната поделба на власта и управувањето сè уште е далеку од постигнување на целосен родов паритет – односно еднаква распределба на раководните функции меѓу жените и мажите. Овој индикатор е клучен за обезбедување еднакво учество на жените во власта, еднаков пристап до процесите на одлучување и рамноправна распределба на моќта во општеството. Решавањето на овие прашања не претставува само прашање на социјална правда, туку и стратешка неопходност за одржлив и правичен развој.

Оваа анализа се однесува на застапеноста и учеството на жените на раководни позиции на повеќе нивоа на општествено управување во периодот од 2014 до 2024 година. Таа ја разгледува распределбата на раководните позиции меѓу жените и мажите во државната и јавната администрација, вклучувајќи го учеството во извршната власт, во Владата и ресорните министерства, како и во институциите што се дел од администрацијата на централно и локално ниво и јавниот сектор. Целта на анализата е да даде преглед на актуелната состојба и да го следи трендот на (не)подобрување во изминатите десет години.

Анализата се спроведе во периодот од средината на август до крајот на декември 2024 и вклучи преглед на достапна литература и прибирање квантитативни податоци за учеството на жените на раководни позиции во последните десет години.

Прибирањето на податоци се одвиваше најмногу преку барања за информации од јавен карактер. Податоците беа надополнети со квалитативни податоци за искуствата и предизвиците, преку организирани целни групи со сегашни и поранешни жени на раководни функции и дополнителна анкета со 25 жени кои извршувале функции од овој вид. Со целните групи и анкетата се прибраа податоци за проблемите и предизвиците со кои се соочуваат жените на раководни позиции, како и нивни препораки за подобрување на состојбите во оваа област.

Што покажуваат податоците?

Жените сè уште се политички недоволно застапени на сите нивоа на власт. Можеме да кажеме дека најголемиот напредок е постигнат во Собранието и во општинските совети, бидејќи Изборниот законик предвидува најмалку 40 отсто од кандидатите да бидат од помалку застапениот пол. Како резултат на тие измени, значително се подигна застапеноста на жените во Собранието и во општинските совети.

Сепак, пристапот до структурите за одлучување за некои групи жени, какви што се Ромките, жените од руралните средини и жените со попреченост, и понатаму останува отворено прашање.¹

Преглед на министерки во владите во периодот 2014 – 2024 година

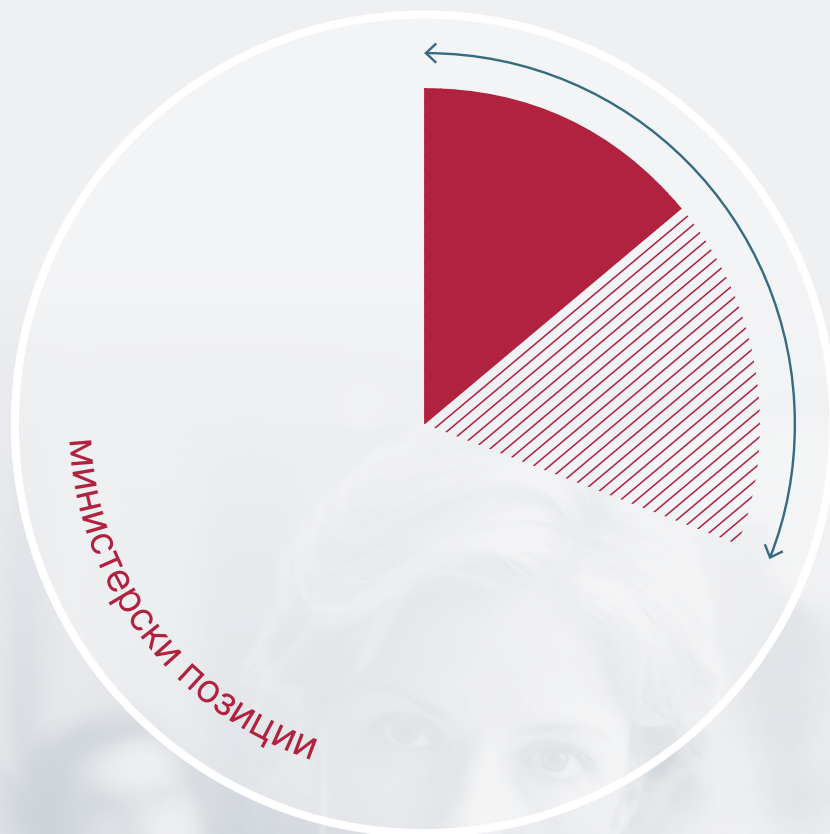
Таму каде што нема квоти, во континуитет гледаме мал број на жени. Доколку се погледнат составите на сите Влади во периодот 2014 – 2024, се забележува дека вкупниот број на жени министерки се движел од 2 до максимум 5 министерки, што пак покажува дека овој тренд на слаба вклученост на жените во високата политиката, е негативен тренд кој се провлекува со години наназад – од осамостојувањето до денес.

За вкупниот период од десет години, од 2014 до 2024 г., во кој во државата се смениле 8 претседатели на Влада (вклучувајќи 3 технички влади), вкупниот број жени на министерски позиции се движел од 2 до максимум 5 министерки во состав на владите. Пресметаниот процент изнесува **од 14 % до 31 %**, во зависност од бројот на ресорните министерства, кој се движи од 14 до 20 ресорни министерства низ годините. Процентот на жени, пак, како дел од вкупниот број членови на Владата, вклучувајќи ги и министрите без ресор, е уште понизок и се движи **од 8 % до 20 %**. Тоа е една мошне разочарувачка статистика во разгледувањето на целокупната состојба на родовата застапеност во извршната власт.

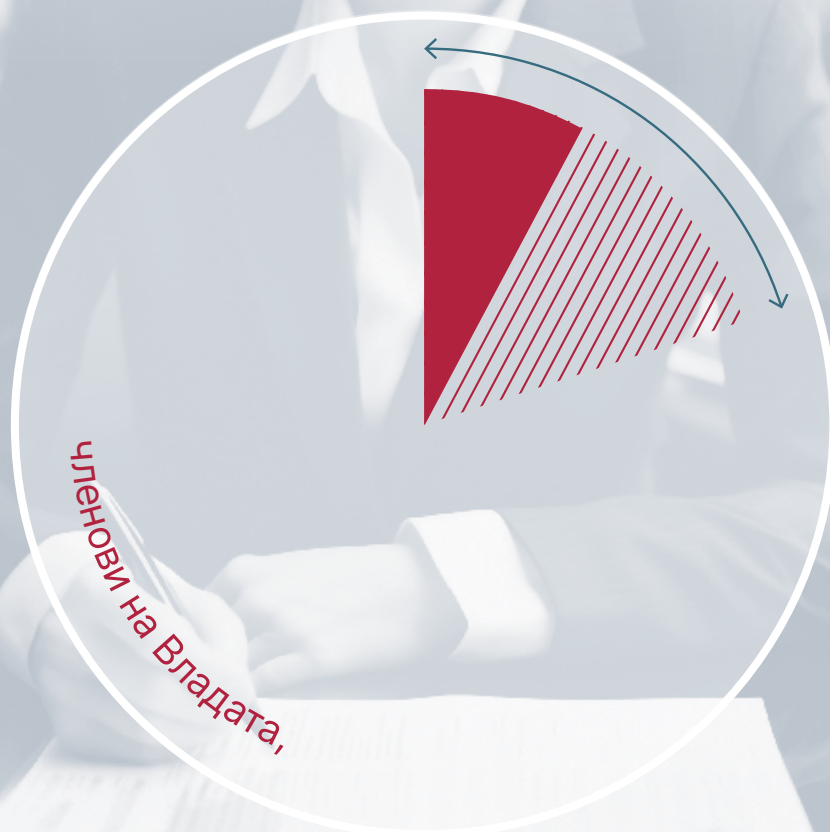
Навистина е обесхрабрувачко да се признае дека во текот на едно десетлетие нема потврден ниту некој особен нагорен тренд кој би се одржал во корелација со некое значајно зголемување на учеството на жените во извршната власт. Напротив, се забележува и одреден пад на застапеноста на жените, што несомнено предизвикува загриженост во врска со долгорочните импликации за постигнување родова еднаквост. Податоците се прикажани во графиконот што следува.

¹ https://www.stat.gov.mk/Publikacii/2022/MK_WandM-NMK-Report_WEB_0.pdf (стр. 13–14)

14 %

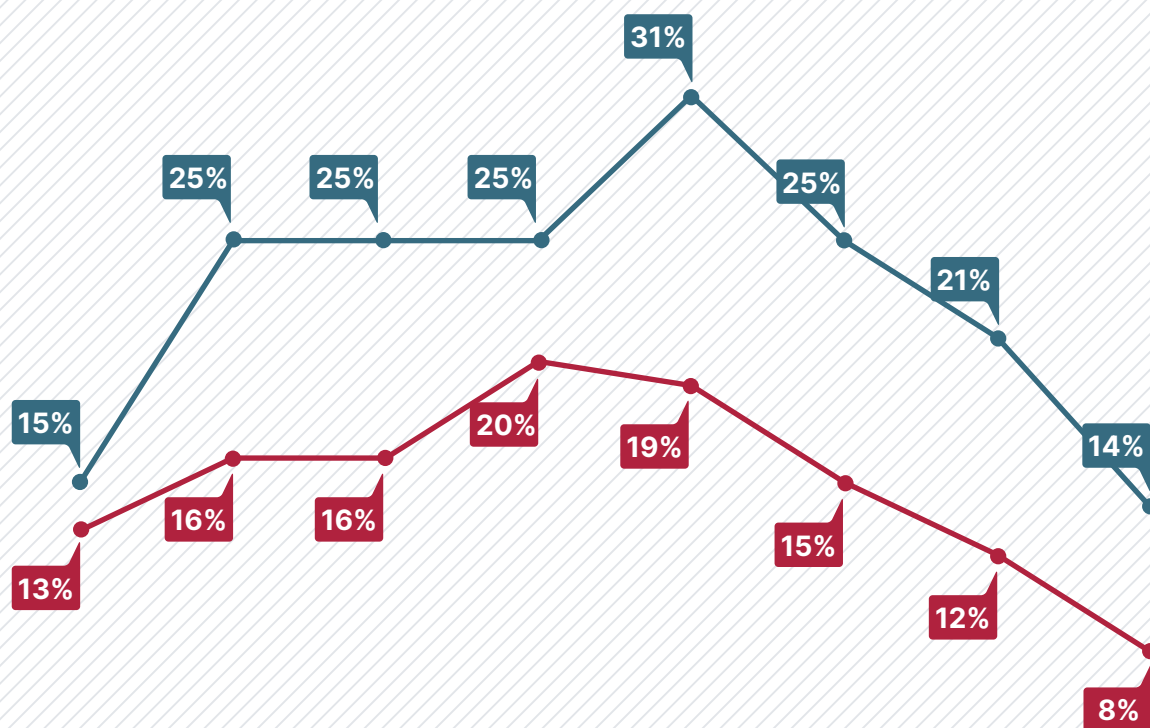


8 %



Графикон 1:

Процент на министерки и членови на Влада во периодот 2014 – 2024 г.

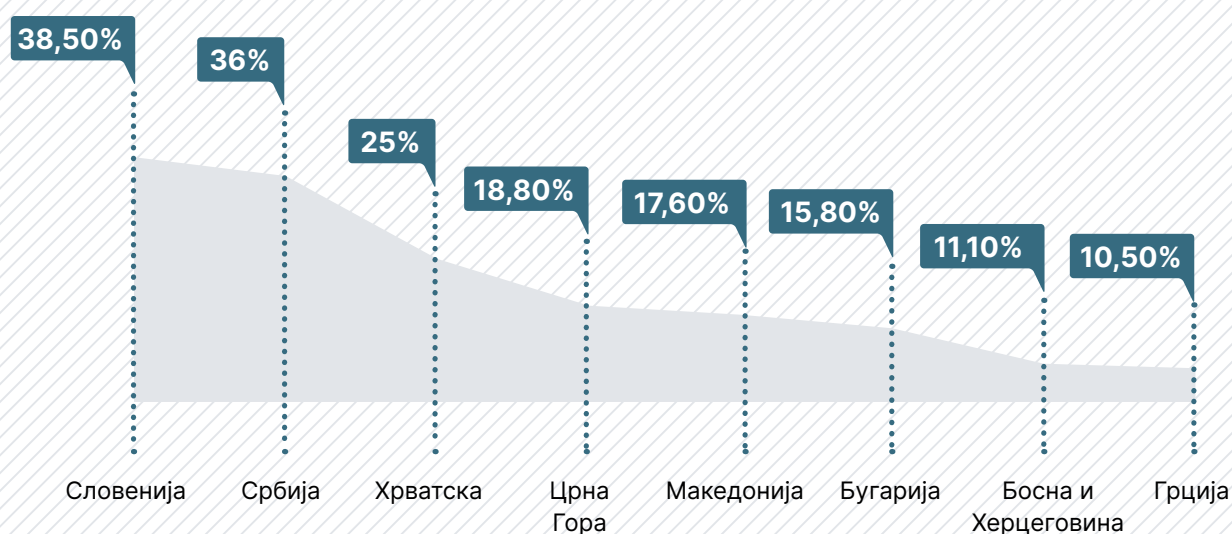


Искуства од регионот

Од земјите во регионот високо се издвојува Албанија со **66,7 %**, во која Владата формирана во септември 2021 г. од страна на Еди Рама ја сочинуваат 12 жени од вкупно 17 членови на Владата. Тоа е највисок процент во историјата на Албанија, иако според најновите податоци на ОН, кои датираат од јануари 2021 година, Албанија се рангираше на 5. место со 9 жени во кабинет од 16 лица. Останатите држави од регионот се издвоени во следниот графикон.

Графикон 2.

Процент на жени на министерски позиции во поширокиот регион на Балканот според податоците од Светската банка за 2022 г.



Во однос на **ресорите** кои ги заземале жените во рамки на сите влади во изминатата деценија, вообичаено станувало збор за ресорите на образование, труд и социјална политика, култура и правда. Сосем ретко жена била министерка за внатрешни работи (2014 г.), за одбрана (2020 и 2022 г.) и тековно министерки за финансии и енергетика (2024 г.), додека министерка за економија не сме имале во ниедна од владите во последните десет години. Оваа ситуација бара силни иницијативи за јавна политика кои имаат за цел не само да го зголемат бројот на жени во извршната власт туку и да обезбедат нивна вклученост во различни ресори и портфолија, каде што нивното влијание може да се максимизира. Понатаму, негувањето средина што го поттикнува учеството на жените во политичкиот живот и во власта има суштинско значење за одржување на досегашниот развој и за поттикнување значајни промени во различни сектори.



Времетраењето на мандатот на жените министерки, заменик-министерки и државни секретарки варира и во просек изнесува околу 1,5 година или најмногу 2 години, колку што трае и мандатот на Владата, но има случаи кога мандатот траел една година, па дури и само неколку месеци.

Оваа варијабилност ја нагласува потребата од постојани напори за да се обезбеди не само назначување и избор на жени на овие позиции, туку и нивно задржување и зајакнување во текот на соодветниот мандат, што на крајот ќе поттикне една поинклузивна политичка средина за мажите и за жените во општеството.

Преглед на заменички-министерки во владите во периодот 2014 – 2024 година

Во однос на преземањето функции на заменички-министерки, иако очекувањата беа поголеми во однос на статистиките, сепак, ситуацијата е многу слична, па дури и малку полоша од учеството на министерки во Владата.

Ако се погледнат податоците во однос на застапеноста на заменички-министерки во период од десет години, може да се забележи одреден пораст на бројот на жените што ја заземаат таа конкретна позиција низ годините. Имено, порастот оди од нула, па сè до **25 %** во рамки на ресорните министерства, односно **21 %**, вклучувајќи ги и министрите без ресор и сите членови на Владата (заедно со претседателот на Владата и заменик-претседателите). Сепак, порастот не достигнува повеќе од **25 %**, што изнесува само една третина постигнување на целосен родов паритет² по ова прашање.

Преглед на државни секретарки во Владата во периодот 2014 – 2024 година

Во Владата во текот на 2014 година се назначени 4 државни секретарки, што значи само **28,6 %** жени на овие позиции во споредба со нивните машки колеги. Понатаму, податоците што ни беа достапни откриваат дека имавме само една државна секретарка назначена во 2020 година, односно 2 во 2024 година, што сосема јасно укажува на прилично обесхрабрувачко намалување на улогата на жените што ја заземаат оваа значајна раководна позиција. Највисок процент е постигнат во 2022 година од **31,3 %**, но потоа следува повторен пад на **10 %** во 2024 година.

2014 > **28,6%** 2022 > **31,3%** 2024 > **10%**

² https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1258?language_content_entity=en



Што ни кажуваат овие податоци?

За разлика од она на кое може да се надеваме во иднина, сегашната траекторија во нашата земја е прилично загрижувачка и сугерира дека треба да се направат одредени намерни и усогласени напори за институционализирање на родовата еднаквост. Доколку тоа не се направи, дури и малиот напредок што беше постигнат во претходните години може да биде загрозен, а тоа потенцијално може да доведе до значителен застој во напредокот на семејните и социјалните политики кои, во идеален случај, се осмислени за да имаат еднаква корист за двата пола.

Како до намалување на родовиот јаз во политичко учество во структурите на власта?

50%

застапеност
на жените на
пратеничките и
советничките листи

И покрај постигнатиот напредок, во државата се `уште недостасува сеопфатна правна регулатива која ќе овозможи еднаков пристап и еднакво учество на жените на одлучувачки позиции. Затоа, **законските подобрувања се клучни за унапредување на родовата еднаквост и поголема застапеност на жените на раководни позиции.** Важно е да се работи на усвојување на сеопфатни закони за родова еднаквост и изборни реформи кои ќе обезбедат еднаква застапеност на жените и мажите. Во таа насока се препорачуваат измени во Изборниот законик кои ќе овозможат конечно **50 %** застапеност на жените на пратеничките и советничките листи. Комитетот на министри на Советот на Европа препорачува земјите членки да размислуваат и за воведување на „зипер системи“, односно наизменични места за двата пола, што



би довело до поставување на жените на поповолни места на кандидатските листи и така би се зголемиле нивните шанси да бидат избрани. Исто така, може да се разгледа и можноста за воведување на јавно финансирање од родов аспект во изборното законодавство за да се унапреди учеството на жените, односно ревидирање на правилата за финансирање на кампањите за да се овозможат финансиски стимулации за политичките партии кои ќе номинираат повеќе женски кандидати. Тоа би можело да овозможи жените, особено од недоволно застапените групи, како жените од руралните средини, од помалите етнички заедници, жените со попреченост да имаат пристап до места на кандидатските листи за да бидат избрани.

Малиот број на жени во извршната власт, односно во Владата, на министерските позиции исто така се должи на отсуство на афирмативни мерки односно квоти и затоа се потребни **измени во Законот за Влада, односно воведување на родова квота и во Законот за Влада.**

Политичките партии се клучните актери кои можат да влијаат на отстранување на бариерите кои директно или индиректно делуваат дискриминаторски во однос на учеството на жените и да усвојат соодветни политики за промоција на способноста на жените целосно да учествуваат на сите нивоа на донесувањето одлуки во рамките на политичките партии. Конкретни чекори за подобрување на родовата еднаквост во рамките на своите внатрешни структури, преку институционализирање на принципот на родова еднаквост во партиите може да вклучува воведување и/или почитување на родовите квоти во партиските раководства и телата за одлучување, како и развивање формални и неформални системи за поддршка на жените политичарки.

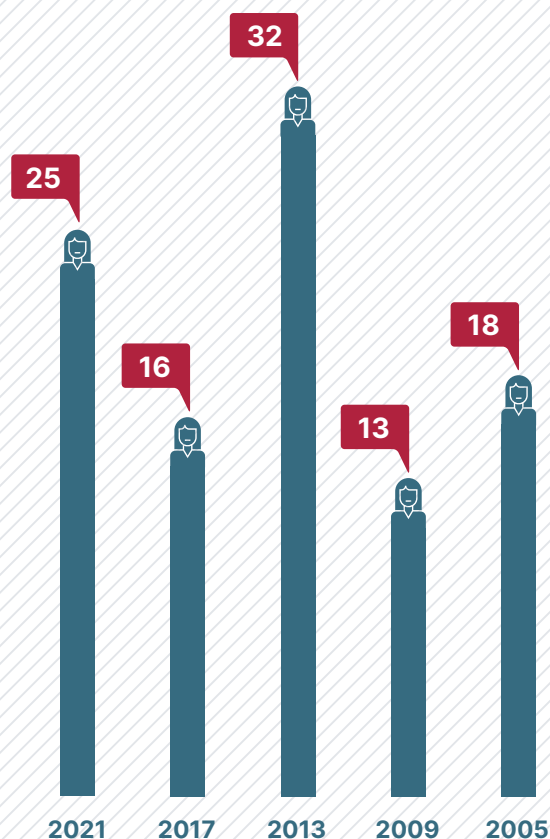
Застапеност на жените во рамки на локалната власт

Локалното владеење има суштинско значење, затоа што директно влијае врз животите на граѓаните, но сепак, родовата нееднаквост опстојува на локално ниво попречувајќи го ефективното учество на жените во донесувањето одлуки. За жал, во нашата држава на локално ниво, сликата е уште полоша, од 80 општини и градот Скопје, има само две градоначалнички. Статистичката застапеност на жени како градоначалници е оскудна бројка за време на целиот десетгодишен анализиран период, што служи за истакнување на алармантен тренд и нивна исклучително ниска вклученост во локалното управување. Застапеноста на жените во сферата на локалната власт во нашата држава и понатаму претставува огромен предизвик што се карактеризира со бројни значајни бариери, кои бараат темелно испитување и заеднички напори за решавање.

За илустрација може да ни послужи графиконот кој го одразува процентот на жени и мажи кандидати за избор на градоначалници. Податоците се претставени во следниот графикон.

Графикон 3:
Број на жени кандидати
на локалните избори³

Можеме да заклучиме дека жените се кандидираат во многу помал број споредено со мажите, но и таа бројка не се ефектуира во избрани градоначалнички.



³ Извор: Жените и мажите во Република Северна Македонија, 2023. <https://www.stat.gov.mk/publikacii/2023/ZeniteMazite_2023.pdf>

Според Советот на Европа, унапредувањето на родовата еднаквост има огромно значење за функционирањето на здрава демократија, што следствено резултираше со зголемена контрола на механизмите преку кои жените можат да добијат пристап до политичка моќ на локално ниво.⁴ Покрај тоа, емпириските истражувања сугерираат дека општините често не успеваат да се усогласат со националните политики кои се залагаат за родова еднаквост, а со тоа укажуваат на значителен прекин помеѓу работењето на локалните самоуправи и сеопфатните цели насочени кон постигнување на родовата еднаквост во поширок контекст.⁵ Накратко, остварувањето на вистински паритет во локалното управување останува сложен и тековен предизвик кој мора систематски да се реши.



Важно е да се работи на усвојување на сеопфатни закони за родова еднаквост и изборни реформи кои ќе обезбедат еднаква застапеност на жените и мажите. Во таа насока се препорачува воведување на квоти за кандидати за градоначалнички.

4 Hlynisdóttir, Gender and representation in local politics, 2023. <<https://www.elgaronline.com/edcollchap-oa/book/9781800371200/book-part-9781800371200-19.xml>>

5 Jenn Williamson, Minimum Standards for Mainstreaming Gender Equality, 2010 (Page 2). <<https://www.fhi360.org/wp-content/uploads/drupal/documents/minimum-standards-mainstreaming-gender-equality.pdf>>

Преглед на жени на раководни позиции во администрацијата и во јавниот сектор во надлежност на општините

Култура

Во доменот на локалното управување постојат вкупно 128 јавни институции, кои се исклучиво посветени на унапредување и развој на културниот сектор (како народни театри, културни домови, библиотеки и сл.). Од добиените информации за директорки од 76 општини, следејќи го десетгодишниот период, бројот се движи од 5 до 9 директорки во 128 јавни институции од областа на културата на годишно ниво, или од **3,9 %** до **7 %**.

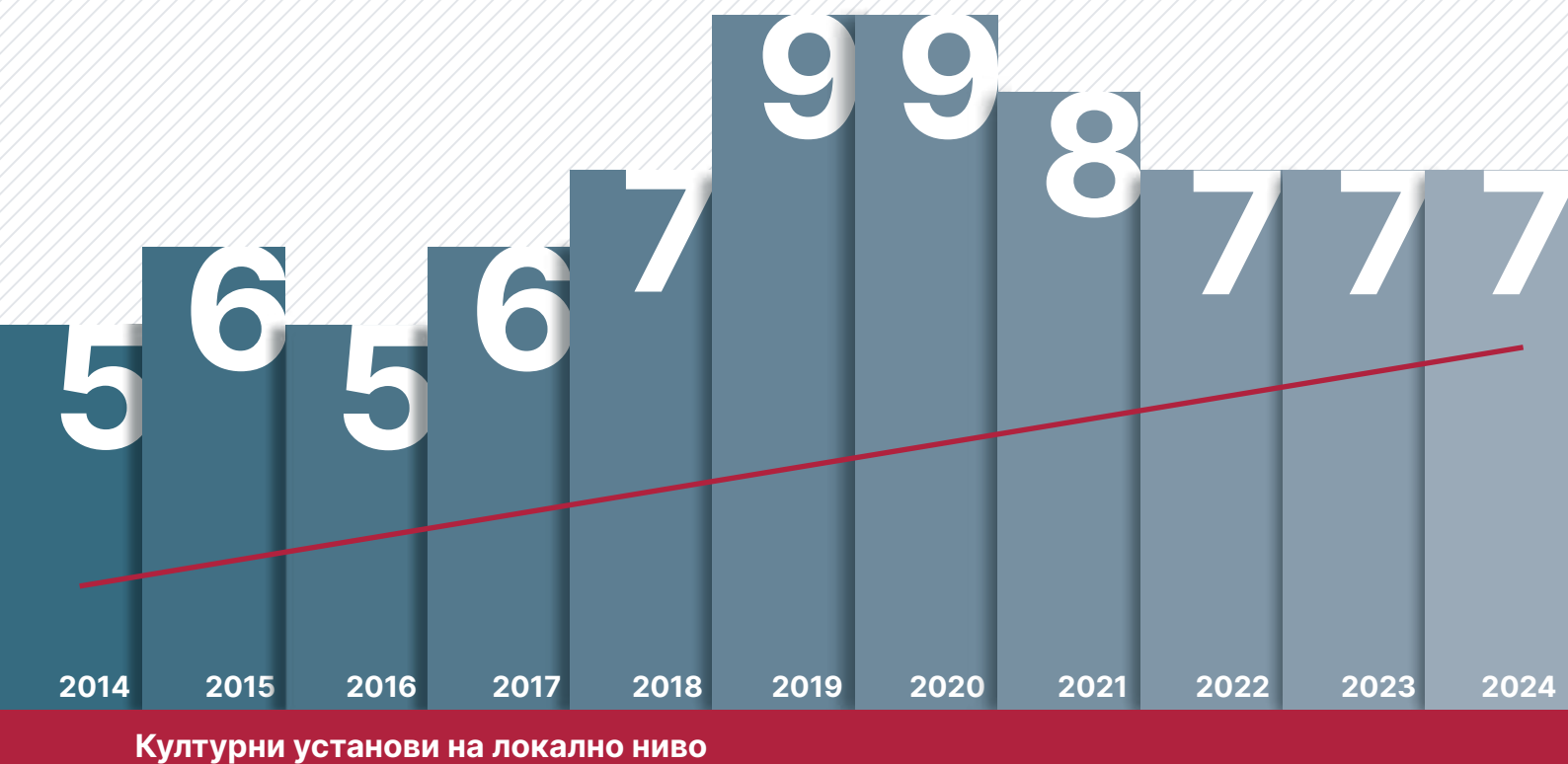
Ако се анализира трендот низ годините, може да се констатира одредено зголемување на застапеноста на жените кои заземаат раководни улоги во јавните институции во секторот култура, особено евидентно во периодот 2019 – 2020 година. Зголемувањето, иако минимално, бележи повторен благ пад по 2020 година, што во целост предизвикува значителна загриженост. Линијата на ова минимално зголемување и намалување може да се забележи со следниот графикон.

5 ДО 9 ДИРЕКТОРКИ ВО 128 ЈАВНИ ИНСТИТУЦИИ од областа на културата



Графикон 4:

Тренд на директорки во периодот
2014 – 2024 година во културните
установи на локално ниво



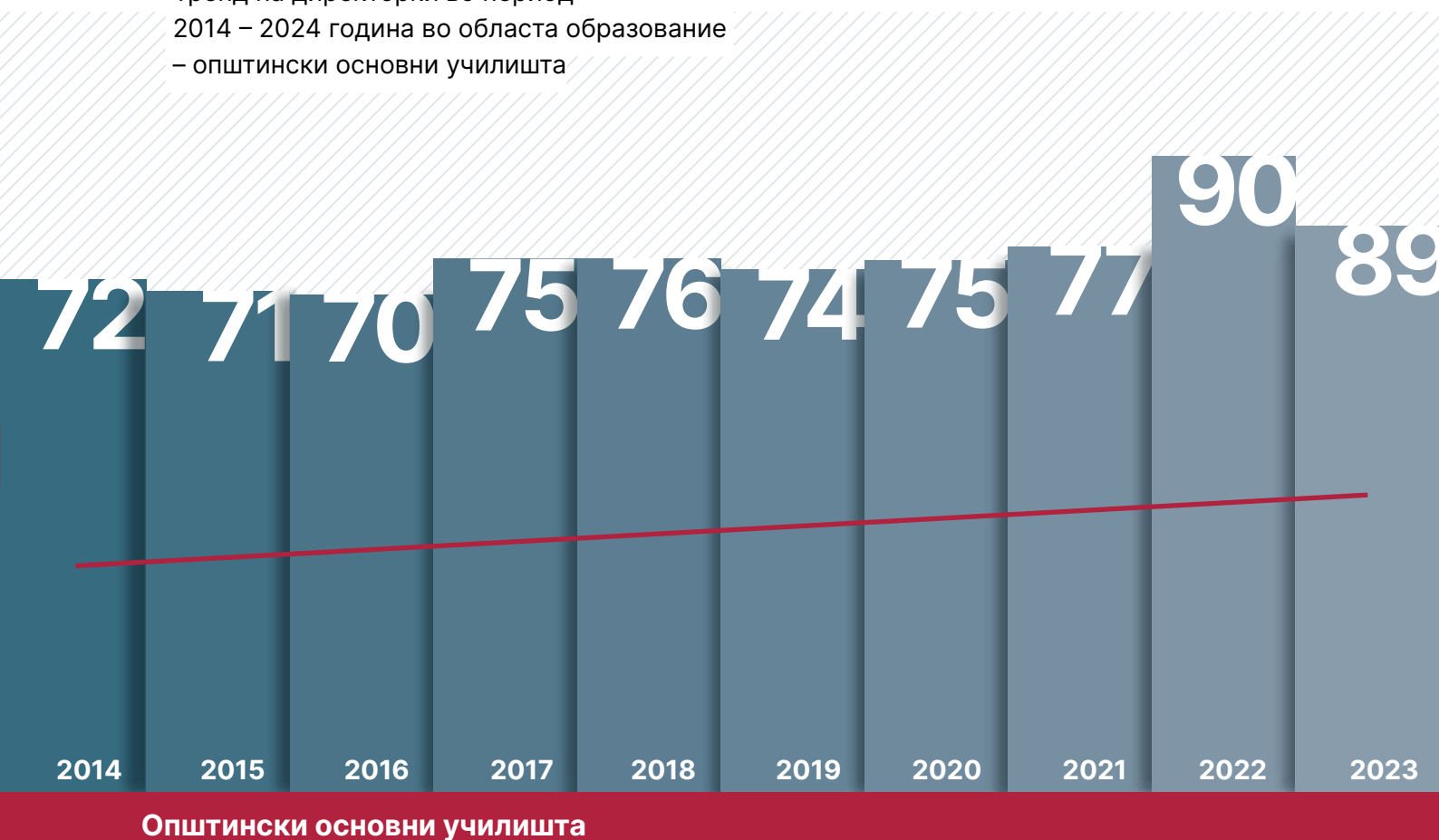
Како и да е, може да заклучиме дека се работи за учество на жени на раководни функции во областа на културата на локално ниво кое се изразува во едноцифрена бројка и процент од **7 %** и помалку, што воопшто не ја одразува родовата еднаквост. Особено затоа што во областа на културата бројот на вработени жени е речиси еднаков на бројот на мажи. Очигледно дека и таму каде што жените се доволно застапени, не успеваат да направат пробив до раководните функции.

Образование

Од сеопфатните 232 општински основни училишта, документирано е дека жените биле именувани за директорки со стапка од **30 %** во 2016 година, а овој процент изнесува **38,7 %** во 2022 година. Податоците укажуваат на поголема застапеност на жените директорки во рамки на образовниот сектор, за разлика од културните установи, во кои се 3-4 пати помалку застапени (иако и едните и другите се назначуваат од страна на локалната самоуправа).

Графикон 5:

Тренд на директорки во период
2014 – 2024 година во областа образование
– општински основни училишта



Што се однесува до трендот, тој останува речиси непроменет низ годините, со благ пораст на жени директорки во областа на општинските основни училишта, кој кулминирал со највисоката забележана бројка од **38,7 %** во 2022 година. Овој процент е највисок во државата кога станува збор за застапеност на жени на високи раководни позиции.

Секако, овој процент има можност за понатамошен пораст до степен на целосен родов паритет, особено ако се има предвид дека бројот на вработени жени во основното образование е поголем од бројот на мажите и изнесува **66,1 %**. Очигледно, и покрај големото присуство на жените во секторот, мажите како директори се застапени со околу **67-70 %**, додека директорките со околу **30-33 %** во просек. Ситуацијата повторно може да се припише на различни системски прашања, најверојатно поврзани со стереотипите и предрасудите за жени на раководни позиции, како и со перцепциите за можностите и способностите на жените да раководат.

Со други зборови, на 10 лица вработени во основните училишта, има околу 7 вработени жени и 3 вработени мажи. Сепак, соодносот е обратен кога станува збор за раководните лица на овие институции. Така, на 10 основни училишта има 7 мажи назначени како директори, додека само 3 жени се назначени за директорки.

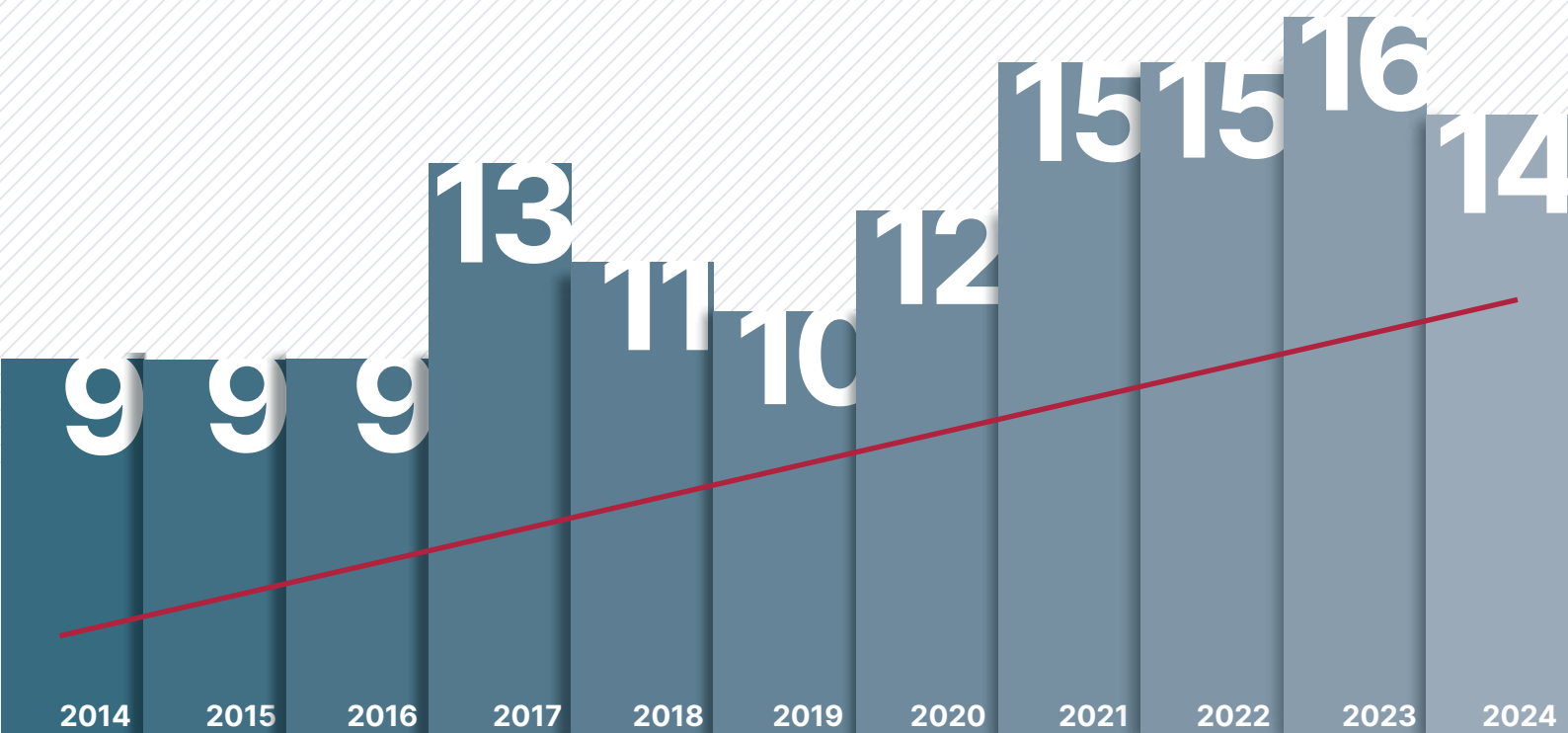


Во однос на жените на раководни позиции во општинските средни училишта, најмал процент е забележан во периодот од 2014 до 2016 година – **6,9 %**, а највисок од **12,4 %** во 2023 година. Сепак, овие бројки не ја задоволуваат родовата застапеност на жените во средните општински училишта, особено ако се има предвид дека жените во средното образование сочинуваат **58,6 %** од просветните работници. И покрај тоа што застапеноста на жените се доближува речиси до **60 %**, процентот на застапеност на жени директорки не бил поголем од **12,4 %** за време на цело десетлетие.

Трендот на директорки на општинските средни училишта се зголемува сосем минимално во периодот од 2014 до 2023 година и се движи во рамки на статистичка грешка секоја наредна година. Имајќи предвид дека има вкупно 129 средни училишта во целата држава, од кои 35 се во надлежност на Град Скопје, тогаш може да се види дека процентот на директорки е многу мал во споредба со директорите.

Графикон 6:

Тренд на директорки во период 2014 – 2024 година во областа образование – општински средни училишта



Општински средни училишта

Како заклучок, би можеле да наведеме дека, без насочени иницијативи кон отстранување на бариерите за влез на жените на раководни позиции во областа на образованието и со минимален напредок во една цела деценија, ризикуваме да го попречиме потенцијалот за трансформативно лидерство во училиштата. Ова бара заеднички напор од креаторите на политиките, образовните институции и градоначалниците да создадат услови кои ќе го поттикнуваат женското лидерство.

Детска заштита

Од 2014 година може да забележиме еден благ, но сигурен растечки тренд на жени

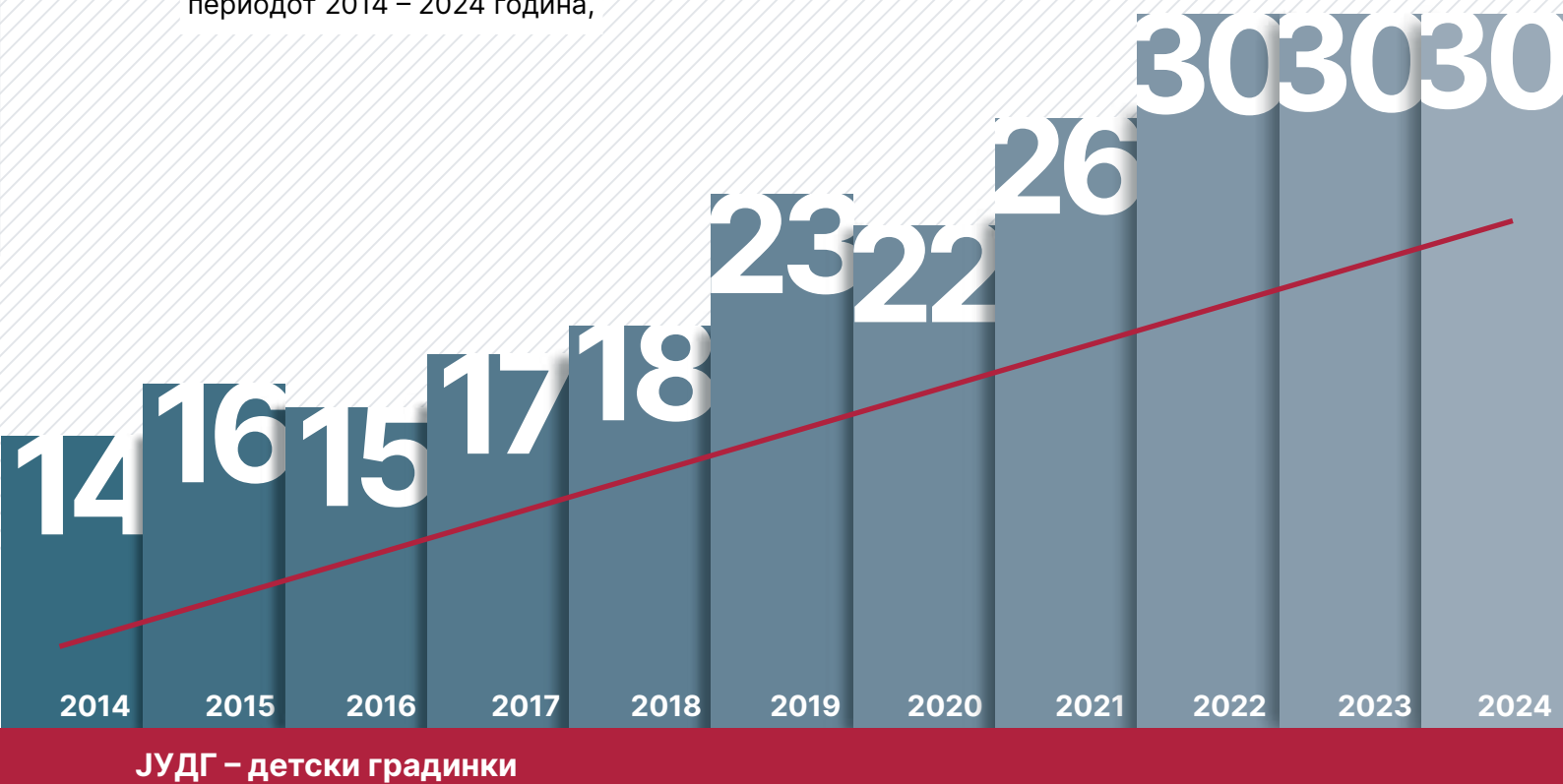
директорки во јавните установи за детска грижа – детски градинки. Процентот е во пораст, со исклучок на годините 2017 и 2020 година. Мора да се напомене дека, според Државниот завод за статистика, во Република Северна Македонија има вкупно 77 државни јавни установи за деца. Во однос на процентуалната застапеност на директорките по години, може да се види дека најголем е процентот во периодот од 2022 до 2024 година, а најмал процент има во 2014 година.

Трендот на зголемување е постојан и за период од десет години е зголемен за речиси двојно, од **18,8 %** на **38,9 %**. Ова бројно зголемување на жени раководителки во јавните установи за детска грижа може да ги одразува пошироките трендови забележани на глобално ниво, каде што жените направија значителен напредок во образовните менаџерски улоги. За ова зголемување одредена улога може да има и помалиот број на вработени мажи, од страна на кои се назначуваат и избираат лицата на раководни позиции.



Графикон 7:

Тренд на директорки во областа на социјалната заштита – ЈУДГ градинки во периодот 2014 – 2024 година,



Сепак, и покрај овие достигнувања на ниво на воспитно-образовната дејност во предучилишните установи, предизвиците за жени на раководни позиции во областа на образованието остануваат; нивната застапеност на повисоките раководни позиции често заостанува зад машките колеги поради постојаните предрасуди и системските бариери кои го попречуваат нивниот напредок.⁶ На пример, додека жените можат да се истакнат во стекнувањето квалификации неопходни за овие улоги, преминот од средно раководство на извршни позиции и понатаму е несразмерно тежок, повторувајќи ги моделите забележани во различни сектори, како што се корпоративните и владините институции.

Како што се развива понатаму образовниот систем во државата, од клучно значење ќе биде да се решат овие основни прашања за да се осигури дека постигнатите придобивки не само што се одржуваат туку и се прошируваат, поттикнувајќи порамноправна средина за идните генерации раководителки.⁷

6 Sofia Calsy, Women in Public Administration in the United States: Leadership, Gender Stereotypes, and Bias, 2021. <https://academicworks.cuny.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1404&context=jj_pubs>

7 Hindy Lauer Schachter, Women in Public Administration: Giving Gender a Place in Education for Leadership, 2015. <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0095399715611173?journalCode=aasb>>

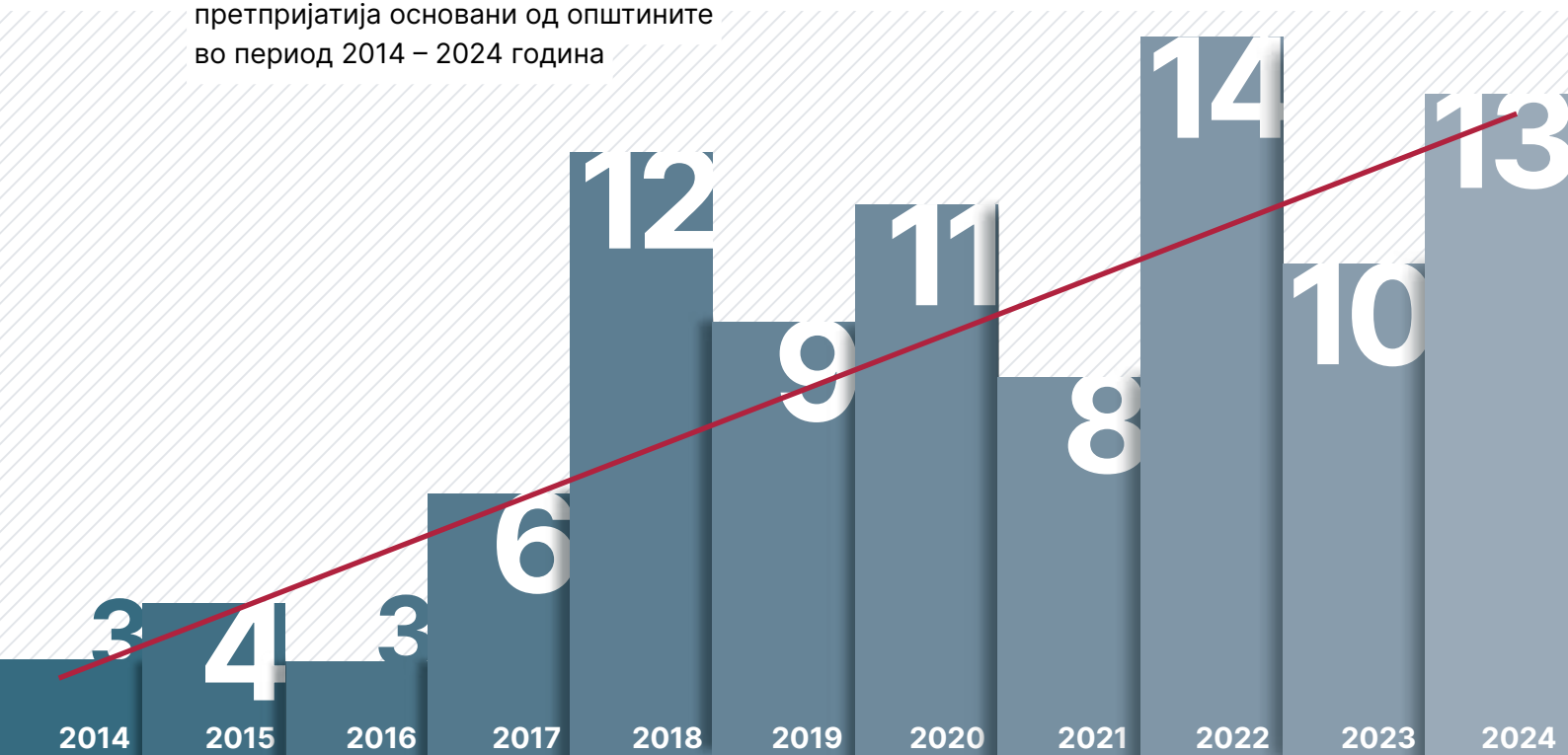
Јавни претпријатија основани од општините во периодот 2014 – 2024 година

Според сеопфатната евиденција од регистарот на МИОА, утврдено е дека вкупно 159 јавни претпријатија се под надлежност на различни општини низ регионот. Во однос на овие јавни претпријатија, податоци за вкупната бројка жени на раководни функции се добиени од општините на локално ниво.

Кога ќе се направи преглед на процентуалната застапеност на директорки во јавните претпријатија, најнискиот забележан процент изнесува оскудни **1,9 %** и е документиран во 2014 година (а ист процент е забележан и во 2016 година). Обратно, највисоката процентуална застапеност е забележана во 2022 година, кога достигнува **8,8 %** и **8,2 %** во последната 2024 година. Пресметаната линеарна анализа на трендови укажува на една мала нагорна линија од **1,9 %** до **8,2 %** во текот на годините. Ова постепено зголемување на застапеноста на жените може да се толкува како показател за еволуирачките ставови кон прашањето на родовата еднаквост во јавните претпријатија. Сепак, и со зголемувањето, процентот на жени се сведува во рамки на едноцифрена бројка, што е далеку под одредниците за родова еднаквост и далеку под некои позитивни искуства утврдени во развиените земји.

Графикон 8:

Тренд на на директорки на јавни претпријатија основани од општините во период 2014 – 2024 година



Тренд на директорки на јавни претпријатија низ годините

Вреди да се забележи дека ова претставува одреден минимален напредок во областа на родовата застапеност во некои од областите и секторите каде што традиционално се вработени мажи. Сепак, податоците укажуваат на значителен диспаритет, кој бара сеопфатни стратегии и интервенции за да се постигне напредок на жените во преземањето на раководните улоги на јавните и комуналните услуги на локално ниво.



**Препораки за
надминување на
родовиот јаз на
раководни места во
администрацијата**

Во однос на раководните места во јавната администрација, во 2019 година, предложен е закон за висока раководна служба заснован на мерит систем и професионално унапредување, но истиот е повлечен за доработка и усогласување. Овој закон може исто така да предвиди афирмативни мерки во насока на селекција на помалку застапениот пол во услови на еднаква исполнетост на условите. На тој начин би можела да се надмине секторската нееднаквост која покажува дека жените доминираат во секторите како култура, здравство и образование, но се речиси отсутни во енергетиката, економијата и транспортот.

Јакнење на системите за поддршка на жените

Културолошките норми и традиционалните ставови наметнуваат да жените и понатаму се перципираат како главно одговорни за домашните обврски и грижата за децата, а помалку способни да бидат на лидерски и раководни позиции. Поради одговорностите за домашните задачи и грижата за деца или постари лица, жените се ограничени во учеството на настани, вмрежување или чести патувања кои се надвор од работното време, а кои можат да им помогнат во професионалниот напредок. Промовирање политики кои создаваат поддржувачка работна средина за жените, вклучувајќи флексибилни работни аранжмани, родителско отсуство и мерки против дискриминација. Овие политики можат да помогнат да се задржат жените на раководни улоги и да се поттикнат повеќе да влезат на теренот. Затоа е исклучително важно да се работи на системски решенија кои ќе значат и можност за баланс во професионалниот и личниот развој на жените. Носење на нов закон за работни односи кој ќе обезбедува родителско и татковско отсуство треба да биде приоритет.

Програми за обука за надминување на родовите нееднаквости.

За ефикасно справување со родовите нееднаквости на раководни позиции, треба да се предвидат и специфични програми за обука кои се фокусираат на различни аспекти кои ги зајакнуваат жените и промовираат еднаквост во раководни улоги. Препорачани програми за обука се програми за развој на лидерство и стратегиски пристап, програми за менторство каде искусните жени лидерки ги водат и поддржуваат помладите жени, вештини за вмрежување и соработка. Се препорачува и да се развијат различни форми на поддршка од областа на управување и менаџмент (управување со ресурси и вработени, финансиско управување, управување со кризи, адаптивен менаџмент и сл), обуки за административно управување со институциите и слично. Притоа, да се внимава на еднаква вклученост во обезбедување поддршка за жените од ранливите заедници, како жени од мнозинските етничките групи, жени со попреченост, жени од руралните средини за пристап до раководни позиции кои се согласни со нивните квалификации и компетенции.

**Јакнење на
соработката
со граѓанските
организации и
релевантните тела**

Соработката со граѓанското општество, Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во Собранието, Клубот на пратенички и Секторот за еднакви можности во Министерството за социјална политика, демографија и млади, треба да се користат како клучни механизми за унапредување на родовата еднаквост и заеднички да се подготвуваат програми, долгорочни стратегии и законодавство кои имаат за цел да се спротивстават на родовите стереотипи и предрасуди во однос на жените и мажите во моќта на одлучување. Поддршката на женските граѓански организации е особено значајна со цел да се зголеми нивната видливост и легитимност и да се сензибилизира заедницата за потребата од посуштинско вклучување на жените во јавниот живот.

Издание на:
ХЕРА - Асоцијација за здравствена
едукација и истражување
www.hera.org.mk

Автори:
Гордана Стефковска Вељановска,
Сања Саздовска

Уреднички:
Елизабета Божиноска,
Гордана Стефковска Вељановска

Лектура:
Виолета Танчева Златева

Графичко уредување:
Небојша Гелевски

Место и година на издавање:
Скопје, 2025

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека
„Св. Климент Охридски“, Скопје

42.51-055.2-057.17(497.7)“2014/2024“(047.31)
35-055.2-057.17(497.7)“2014/2024“(047.31)

СТЕФКОВСКА Вељановска, Гордана
Каде се жените на управувачки позиции во извршната власт
и админи [[Електронски извор]] / [автори Гордана Стефковска
Вељановска, Сања Саздовска ; уреднички Елизабета Божиноска,
Гордана Стефковска Вељановска]. - Скопје : ХЕРА - Асоцијација
за здравствена едукација и истражување, 2025

Начин на пристапување
(URL): <https://hera.org.mk/wp-content/uploads/2025/06/kade-ze-zenite-na-upravuvackite-pozicii-mkd.pdf>.
- Текст во ПДФ формат, содржи 24 стр. - Наслов преземен
од екранот. - Опис на изворот на ден 19.08.2025. - “Градење
поддршка за родово инклузивни политики”Финансиер: Владата
на Обединето Кралство

ISBN 978-608-4859-81-9

1. Саздовска, Сања [автор]
а) Родова еднаквост -- Жени -- Раководни позиции --
Раководна власт -- Македонија -- 2014-2024 -- Истражувања
б) Родова застапеност -- Жени -- Раководни позиции -- Јавна
администрација -- Македонија -- 2014-2024 -- Истражувања

COBISS.MK-ID 66690053



Овој производ е подготвен во рамки на проектот „Заедно за родова еднаквост: Градење поддршка за родово инклузивни политики“, финансиран од Владата на Обединето Кралство, со поддршка на Британската амбасада Скопје. Мислењата и ставовите наведени во оваа содржина не ги одразуваат секогаш мислењата и ставовите на Британската Влада.

www.hera.org.mk

