

УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП

ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ



Томе Стојанов

**Тема: Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија**

(со посебен акцент на Источно-планскиот регион)

МАГИСТЕРСКИ ТРУД

Штип, Октомври 2015 година

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион

Комисија за оцена и одбрана:

ПРЕТСЕДАТЕЛ: Доц. д-р Андон Мајхошев, Правен факултет,

Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип

МЕНТОР: Проф. д-р Јован Ананиев, Правен факултет

Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип

ЧЛЕН: Доц. д-р Ана Никодиновска Крстевска, Правен факултет,

Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип

Научно поле: Општествени науки

Научна област:

Датум на одбрана:

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Трудот

го посветувам

на

*мојот син ФИЛИП како пример за
вредноста на образованието,
а особено на мојата сопруга НАТАША за нејзината
несебичност и
поддршка, како за време
на изработувањето на овој
труд, така и во сите сфери на животот.*

ВИ БЛАГОДАРАМ !

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Апстракт

Процесот на воспоставување на еднакви можности за мажите и жените претставува обврска на целокупното општество. Родовата рамноправност подразбира праведност при постапувањето со жените и мажите врз основа на праведност и согласност со сите нивни лични потреби, при што истата е засегната со унапредувањето на личната, социјалната, културната, економската и политичката рамноправност за сите. Со Уставот им се гарантираат еднаквите можности на мажите и жените во Република Македонија како највисок правен акт, меѓутоа поголем број закони во целост забрануваат дискриминација врз основа на полот при што истите содржат едни одредби со кои се создава инкорпорирање на родовиот концепт во самата законска регулатива на една земја.

Сосема очигледни се и големиот број напори кои континуирано се преземаат од страна на МВР за да се подобри законската и институционалната рамка за остварување на родовата еднаквост и транспарентноста на вработувањето помеѓу мажите и жените во ова министерство, меѓутоа со самото донесување на конкретни закони, во целост не се постигнува висок степен на родова еднаквост и не се решаваат сите конкретни проблеми во однос на воспоставувањето на еднакви можности.

Клучни зборови: Родова еднаквост, дискриминација, еднакви можности

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Abstract

The process of creating equal opportunities for men and women is the responsibility of the whole society . Gender equality means fairness in the treatment of women and men on the basis of fairness and compliance with all their personal needs , where it is concerned with the promotion of personal, social , cultural , economic and political equality for all . The Constitution guarantees equal opportunities for men and women in the Republic of Macedonia as the highest legal act , but an increasing number of laws completely prohibit discrimination based on sex where they contain some provisions that created incorporating gender in legislation.

Quite obvious is the large number of continuous efforts undertaken by the Ministry of Interior to improve the legal and institutional framework for achieving gender equality and transparency of employment between men and women in this department , but with the passing of specific laws it does`nt fully achieve the high level of gender equality , and not solve any specific problems in relation to the provision of equal opportunities .

Keywords : Gender equality , discrimination, equal opportunities.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Содржина:

Апстракт.....	4
1.ВОВЕД.....	9
2. Одговорни субјекти за спроведување на мерките за воспоставување на еднакви можности помеѓу мажите и жените во Република Македонија.....	11
2.1. Собрание на РМ.....	12
2.2.Влада на Република Македонија.....	14
2.3.Органи на државната управа.....	15
2.4.Министерство за труд и социјална политика.....	16
2.5.Народен правобранител.....	17
2.6.Единици на локалната самоуправа.....	17
2.7.Комисија за еднакви можности на мажите и жените во единиците на локалната самоуправа.....	18
3.Забрана на дискриминацијата во однос на пол при вработување.....	19
3.1. Конвенција за дискриминацијата при вработување.....	21
4. Родовата еднаквост и законската регулатива.....	24
4.1.Родова рамноправност, еднаквост и перспектива.....	26
4.2.Правна рамка за родовата еднаквост.....	27
4.3. Справување со невработеноста на жените.....	34

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

4.4.Закон за еднакви можности на жените и мажите.....	35
4.4.1.Видови на мерки за воспоставување на еднакви можности.....	36
4.4.2.Посебни мерки за воспоставување на еднакви можности.....	37
4.5. Основни препораки и мерки за целосен еднаков пристап на жените во Република Македонија во приватниот и државниот сектор.....	38
5. Европска правна регулатива.....	44
5.1.Европска конвенција за заштита на човекови права.....	44
5.2.Меѓународни декларации и конвенции – Универзална декларација за заштита на правата на човекот и граѓанинот со цитирање на начелото нееднаквост.....	46
5.3.Европска конвенција за човекови права.....	49
ВТОР ДЕЛ.....	52
1.Формулирање на проблемот.....	52
2.Предмет на истражување.....	53
3.Цел на истражување.....	54
4.Задачи на истражувањето.....	55
5.Хипотетска рамка.....	55
5.1.Генерална хипотеза.....	55
5.2.Посебни хипотези.....	55

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

6.Методи и техники на истражувањето.....	57
7.Примерок на истражувањето.....	57
7.1. Очекувани резултати.....	57
8. Вработување и засновање на работен однос во МВР	58
9.Компаративна анализа на податоците од полициските станици при СВР–Штип (Кочани, Штип, Винаца, Берово, Делчево, Свети Николе).....	68
9.1. Графички и табеларен приказ	68
9.2. Интерпретација на податоците	118
Заклучок.....	132
Литература.....	137
Прилози.....	139

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

1.ВОВЕД

Министерството за внатрешни работи на Република Македонија во рамките на својата надлежност им укажува стручна помош на граѓаните, претпријатијата и другите правни лица и на државните органи во остварувањето на пропишаните права и обврски, заштита на животот и личната сигурност на граѓаните и имотот. Работниците на Министерството за внатрешни работи, работите и задачите ги извршуваат во согласност со правата, должностите и овластувањата утврдени со закон и други прописи донесени врз основа на закон. Работен однос во Министерството може да заснова лице кое покрај општите услови ги исполнува и следните посебни услови: да не е осудувано за кривично дело против уставното уредување и безбедноста на Р Македонија, против стопанството, слободите и правата на човекот и граѓанинот, вооружените сили на РМ, службената должност, тешки дела против животот и телото, имотот или кривично дела извршено од користољубие и нечесни побуди и против него да не се води кривична постапка за кривично дело; со правосилна пресуда да не му е изречена мерка за безбедност – мерка забрана на вршење на професија, дејност или должност додека трае таквата мерка, како и да е здравствено и психофизички способно.

Постапката по јавен оглас за прием на лица во Министерството за внатрешни работи може да трае и подолго од времето утврдено со закон, но не подолго од три месеци. Работен однос во Министерството без јавен конкурс се заснова на работните места со посебна должност и овластување според Законот за работни односи за стипендисти на Министерството и завршени ученици и студенти на институцијата за школување на кадри за потребите на Министерството.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

Според Уставот на Р Македонија, секој граѓанин има право на работа, слободен избор на работно место и заштита на работно место без оглед на полот, расата, бојата на кожата, национално и социјално потекло, политичко и религиозно убедување, имотот и општествениот статус. Со наведените одредби се утврдува принципот на рамноправност и се гарантираат еднакви права за сите. Еднаквоста помеѓу жените и мажите дополнително се имплементира во целата законска регулатива за земјата. Во Министерството за внатрешни работи треба да се промовираат можностите и начините за воспоставување на основни и посебни мерки и активности кои ќе придонесат за создавање на еднакви можности за жените и мажите вработени во Министерството за внатрешни работи и создавање услови за работната средина во која припадниците од двата пола во континуитет ќе се инкорпорираат и на кои подеднакви услови ќе им бидат достапни сите работни места и ќе им се овозможат еднакви услови во сите сегменти од професионалната ангажираност и развој во кариерата.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

2. ОДГОВОРНИ СУБЈЕКТИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА МЕРКИТЕ ЗА ВОСПОСТАВУВАЊЕ НА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ ПОМЕЃУ МАЖИТЕ И ЖЕНИТЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Во нашата земја постојат голем број субјекти кои се одговорни за спроведување на процесот и мерките со помош на кои воспоставуваат еднакви можности помеѓу мажите и жените во Република Македонија во политичката, економската, социјалната, образовната област, како и во другите области од општествениот живот. „Работењето кон целта за постигнување на вистинска родова рамноправност и справување со постојните нееднаквости, многу често значи да се работи различно со жените и мажите и да се признае дека мажите и жените често имаат различни потреби и приоритети, се соочуваат со различни пречки, имаат различни аспирации и придонесуваат кон развојот на различни начини”¹. Родовата еднаквост се заснова, како на принципите на човековите права, така и на принципите на социјалната правда². Воспоставувањето на еднакви можности е обврска на целото општество и претставува отстранување на пречките за воспоставување и остварување на еднаквост меѓу жените и мажите, преку превенција и отстранување на нееднаквиот третман на жените и мажите и воспоставување на услови за воведување на еднакво учество на жените и мажите во сите сфери на општествениот живот. „Родовата рамноправност значи праведност при постапувањето со мажите и со жените, во согласност со нивните

¹ Национален план за акција за родова рамноправност, 2007-2012, Скопје, 2007 година, стр.5

² Сосема е јасно дека зајакнувањето на жените и родовата еднаквост се од суштинско значење, како за упатување кон главната грижа на несигурност и сиромаштија, така и за остварување на одржлив развој со човекот како еден вид на центар

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

лични потреби, праведност особено во врска со правата, придобивките, обврските и можностите.³

2.1. Собрание на РМ

Собранието на Република Македонија презема голем број мерки за воспоставување на еднакви можности помеѓу мажите и жените во Република Македонија, какви што се:

- посветување на големо внимание во однос на елиминација на формите на дискриминација, пред сè врз основа на полот од една страна, како и подобрување на статусот на жените во општеството од друга страна;
- интегрирање на принципот на еднакви можности за жените и мажите во политичките, законските иницијативи и програмите;
- организирање на јавни расправи и дебати кои се однесуваат на прашањата за еднаквите можности на жените и мажите;
- анализирање и давање на соодветни мислења за влијанието на сите законски одредби врз статусот на мажите и жените;
- барање на документација и извештаи од сите надлежни институции во однос на на работата⁴.

³ Национален план за акција за родова рамноправност, 2007-2012, Скопје, 2007 година, стр.6

⁴ Собранието на РМ донесува стратегија за родова еднаквост, а воедно презема и конкретни мерки за нејзиното спроведување во секторските програми и политики, а од друга страна соработува со невладините организации, други јавни институции и социјални партнери

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Комисија за еднакви можности на жените и мажите која ги презема следните видови на активности:

- „разгледување на предлог Стратегијата за родова еднаквост;
- следење на усвојувањето и примената на основните и посебните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор;
- следење на системот на мерки за отстранување на нееднаквиот третман на жените и мажите;
- донесување и изменување на закони и други прописи од областа на еднаквите можности на жените и мажите;
- се грижи за доследно спроведување на одредбите на овој закон и други закони од областа на еднаквите можности на жените и мажите и недискриминацијата;
- поттикнување на соработката меѓу надлежните органи за прашања кои се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите;
- покренување иницијативи и активности против примена на родови стереотипи и предрасуди во јавниот живот;
- редовно информирање на Собранието за сите прашања сврзани со еднаквите можности на жените и мажите;
- соработува со комисиите за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа;
- соработката со соодветните комисии на другите земји, и

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

- разгледува други прашања што се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите⁵.

2.2.Влада на Република Македонија

И Владата на Република Македонија врз основа на надлежностите кои истата ги поседува, посветува огромна грижа за воспоставување и унапредување на еднакви можности и остварување на зацртаните цели во однос на постигнување на што поголема родова еднаквост⁶. Владата на РМ е онаа која што:

- ја предлага Стратегијата за родова еднаквост и спроведува нејзино доставување до Собранието;
- назначува координатор, заменик координатор за еднакви можности, а воедно и го следи спроведувањето на принципот на еднакви можности помеѓу мажите и жените;
- објавува статистички податоци за целосната застапеност на жените и мажите во телата на одлучување и именуваните функции;
- формира една советодавна интер-ресорска консултативна група за еднакви можности на жените и мажите;
- го утврдува вкупниот број на членовите и составот на оваа група.

„Интер-ресорската група е должна да го промовира концептот на вклучување на родовите аспекти во генералните политики на сите јавни институции: да ја следи интеграцијата на концептот во секторските политики во соработка со

⁵ file:///D:/subjekti%20odgovorni.pdf

⁶ Сето ова се постигнува по пат на примена на посебните и основните мерки во однос на Законот за еднакви можности на мажите и жените

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

социјалните партнери и институциите од поединечните области; да го следи прогресот на хармонизација на националното законодавство со законодавството на Европската унија и европските стандарди во областа на родовите прашања; да учествува во подготовката и да дава насоки во процесот на подготовка на Стратегијата за родова еднаквост; и да ги следи периодичните извештаи од институциите. Работата на интер-ресорската група ја координира Министерството за труд и социјална политика“.⁷

2.3.Органи на државната управа

Органите на државната управа пред сè имаат должност да ги унапредат и промовираат еднаквите можности по пат на преземање на посебни и основни мерки, при што овие органи се должни постојано да соработуваат со здруженијата на работодавачите и здруженијата активни на полето на еднаквите можности за да се обезбедат мерки и предлози за остварување на целта на законот. Исто така, Органите на државната управа треба да определат едно службено лице кое што ќе претставува еден координатор и заменик координатор, кои ќе вршат координација на работите кои се од надлежност на државниот орган, со цел да бидат воспоставени еднакви можности. „Координаторот и заменикот координатор е одговорен за спроведување на должностите во надлежност на државниот орган за воспоставување на еднакви можности, дава мислења и предлози за промовирање и унапредување на еднаквите можности во рамките на надлежностите на државниот орган и во исполнувањето на своите задачи се координира и соработува со Министерството за труд и социјална политика“.⁸

⁷ Службен весник на РМ, бр.6/2012 од 13.1.2012 година, ЗАКОН ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ, член 10.

⁸ Службен весник на РМ, бр.6/2012 од 13.1.2012 година, ЗАКОН ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ, член 12.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

2.4. Министерство за труд и социјална политика

Министерството за труд и социјална политика врз основа на своите надлежности ги спроведува следниве работи:

- унапредување на еднаквите можности на мажите и жените;
- внесување на принципот на еднакви можности во тековите на унапредувањето и реорганизација;
- предлага соодветни мислења по предлогот на усвојување за посебните и основните мерки за создавање на еднаквите можности на жените и мажите во РМ;
- постојано подлежи на соработка со Комисијата за еднакви можности на мажите и жените во Собранието и слично.

Секторот за еднакви можности во Министерството за труд и социјална политика е прв извршен механизам на Владата на РМ наменет, како за остварување на родовата рамноправност, така и за превенција и заштита од секаков вид на дискриминација и насилство. Овој сектор посветува огромна грижа за унапредување на статусот на жените во општествените области на живеење и воспоставување на едни целосно еднакви можности за мажите и жените на локално и национално ниво. Секторот е посебно одговорен за реализирање на Законот за еднакви можности на жените и мажите, позитивната законска регулатива во нашата земја, како и Националниот план за акција за родова рамноправност⁹.

⁹ Неопходно е да се препознае дека постигнувањето на поголема родова еднаквост и справување со постојаните нееднаквости многу често значи да се работи различно со жените и мажите, да се препознаат различните пречки со кои тие се соочуваат, но различните потреби, приоритети и аспирации.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

2.5. Народен правобранител

„Народниот правобранител се грижи во рамки на својата законски утврдена надлежност за остварување на еднаквите можности преку правната заштита на еднаквите можности на жените и мажите кога нечији права се повредени или ограничени од орган на државната управа или од други органи или правни и физички лица на кои им се доверени јавни овластувања“.¹⁰

2.6. Единици на локалната самоуправа

Единиците на локалната самоуправа имаат должност го почитуваат принципот на еднакви можности, а воедно и да ги унапредат и промовираат еднаквите можности на жените и мажите по пат на преземање на посебните и основните мерки¹¹.

„Органите на единиците на локалната самоуправа при донесувањето на развојни планови и други акти и одлуки, се должни да ги разгледуваат и да ги земат предвид предложените мерки и активности од страна на комисијата за еднакви можности на жените и мажите и координаторот за еднакви можности на жените и мажите“.¹²

¹⁰ Службен весник на РМ, бр.6/2012 од 13.1.2012 година, ЗАКОН ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ, член 15.

¹¹ Овие единици исто така поседуваат должност да го икорпорираат принципот на еднакви можности на мажите и жените, а исто така треба постојано да ги следат влијанието и ефектите на нивните програми врз жените и мажите.

¹² Службен весник на РМ, бр.6/2012 Од 13.1.2012 година, ЗАКОН ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ, член 16.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

И политичките партии го уредуваат начинот и мерките за унапредување на еднаквото учество на жените и мажите во своите акти, а исто така и средствата за јавно информирање придонесуваат во развивањето на свеста за еднакви можности¹³.

2.7. Комисија за еднакви можности на мажите и жените во единиците на локалната самоуправа

Комисијата за еднакви можности на жените и мажите која дејствува во единиците на локалната самоуправа, спроведува голем број нејзини должности како што се: давање на соодветно мислење по однос на предлозите и материјалите за седниците на советот на единицата на локалната самоуправа, учествува во целост во процесот на донесување и креирање на стратешките документи, дава и идентификува предлози за начините на инкорпорирање, посветува огромна грижа за доследно спроведување на одредбите од Законот за еднакви можности и слично.

Комисиите за еднакви можности кои дејствуваат и функционираат во склоп на единиците на локалната самоуправа, се среќаваат со голем број предизвици за пронаоѓање на потребното место.

Како една од големиот број можности за напредок на Комисиите за еднакви можности помеѓу мажите и жените, претставува меѓусебната соработка на две нивоа и тоа:

- Конкретна соработка со комисијата за еднакви можности во Собранието на Република Македонија;

¹³ Советот за радиодифузија на Република Македонија во рамките на своите надлежности го следи начинот на прикажување и претставување на жените и мажите во програмските концепти и содржини и еднаш годишно поднесува извештај до Собранието.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Постојана соработка на комисиите за еднакви можности, сè со цел меѓусебно да стекнат и разменат голем број добри примери.

Комисиите за еднакви можности помеѓу мажите и жените од Единиците за локалната самоуправа при секојдневната работа и остварувајќи ги акциските планови, добиваат големи сознанија за потребите на граѓаните од нивната општина, како и реалната апликација на законите кои се од огромна важност за да можат понатаму да бидат преточени во национални планови и закони од страна на КЕМ на при Собранието на Република Македонија.

Комисиите за еднакви можности треба да обезбедат активна голема поддршка за реформите на општинско ниво во имплементација на:

- Законот за еднакви можности;
- родовата стратегија;
- националниот акциски план;
- локалните акциски планови.

3. Забрана на дискриминацијата во однос на пол при вработување

Самиот поим *дискриминација* произлегува од секое неоправдано фактичко или правно, посредно или непосредно правење на нееднакво постапување или разлика, односно дискриминацијата претставува еден процес на ограничување на лице или пак некоја група на лица во однос на пол, боја на кожа, раса, етничка припадност, припадност на маргинализирана група религија, здравствена состојба и слично¹⁴.

¹⁴ Со одредбите од Законот за социјална заштита се забранува директна или индиректна дискриминација врз основа на пол, раса, боја на кожата, националност, етничка, социјална, политичка, верска, културна, јазична,

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Иницијатива за заштита од дискриминација по основ на пол секогаш се доставува до Министерството за труд и социјална политика и тоа до застапникот за еднакви можности на жените и мажите и истата содржи:

- назив на органот до оној орган до кој се доставува;
- презиме, име и место на живеење на подносителот;
- основ;
- докази.¹⁵

Претставки од граѓани по основи на индиректна или директна дискриминација се доставуваат до Комисијата за заштита од дискриминација, при што Комисијата дава мислење за предложената дискриминација во рок од 90 дена од денот на поднесувањето на претставката. По пат на писменото мислење, Комисијата препорачува еден начин за да се отстранат повредите на правото.

имотна и општествена припадност, онеспособеност и потекло во остварување на правата од социјалната заштита утврдени со Законот за социјална заштита.

¹⁵ Во сите случаи на дискриминација кои се утврдени со Законот за социјална заштита, корисникот или барателот на заштитата поседува целосно право за заштита од надлежен орган.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

3.1. Конвенција за дискриминацијата при вработување

Генералната конференција на Меѓународната организација на трудот, беше одржана во Женева на 4 јуни 1958 година и тоа од страна на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот. „На оваа конвенција беше донесена одлука да се усвојат одредени предлози во однос на дискриминацијата во областа на вработувањето и истите да добијат форма на меѓународна конвенција, имајќи постојано предвид дека самата Декларација која беше донесена во Филадельфија, укажува дека сите луѓе без разлика на пол, раса и верување, поседуваат едно право на материјална добросостојба и духовен развој во комплетни услови на:

- целосна слобода и достоинство;
- економска сигурност и еднаква можност за сите¹⁶.

Тргувајќи од ставот дека дискриминацијата претставува една основа за кршење на правата кои се изразени во Универзалната декларација за човекови права, на 25 јуни, 1958 година, беше донесена Конвенција за дискриминацијата (вработување и занимање) од 1958 година. Врз основа на оваа Конвенција секоја земја-членка, каде што оваа Конвенција во целост е во сила, се обврзува да изврши еден процес на спроведување по пат на едни методи кои се соодветни во целост со националните практики и состојби, национална политика која е насочена кон промовирање на една еднаквост на можностите и третманот во однос на занимањето и вработувањето, а сè со цел да се постигне процес на елиминирање на секаква дискриминација. „Секоја членка, каде што оваа Конвенција е во сила, со методи соодветни на националните услови и пракса, се обврзува:

¹⁶ Декларација на МОТ за социјална правда заради праведна глобализација, Скопје, 2011, стр.2

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

- да бара соработка со организациите на работодавачите и работниците и други соодветни тела во промовирањето на прифаќање и спроведувањето на оваа политика;
- да воведо такво законодавство и да промовира такви образовни програми со кои ќе се обезбеди прифаќање и спроведување на политиката;
- да укине секакви статутарни одредби и да измени секакви административни инструкции или практики кои не се во склад со политиката;
- да ја спроведува политиката во поглед на вработување под директна контрола на националните власти;
- да обезбеди спроведување на политиката во активностите на професионална ориентација, стручната обука и вработување под управа на националните власти;
- да ги наведе во своите годишни извештаи за примената на Конвенцијата дејствијата што го има преземено за спроведување на политиката, како и резултатите постигнати со таквите дејствија¹⁷.

Како дискриминација не се дефинираат посебните мерки со помош на кои се создава помош или заштита кои се предвидени со некои други конвенции или препораки кои што пак се усвоени од страна на Меѓународната конференција на трудот¹⁸. Секоја земја-членка која што ја ратификува оваа Конвенција, во целост се обврзува да ја применува истата на нејзини територии надвор од својата сопствена матичната земја. До Генералниот директор на Меѓународната

¹⁷ КОНВЕНЦИЈА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА (ВРАБОТУВАЊЕ И ЗАНИМАЊЕ), 1958, (БР.111), член 3.

¹⁸ Секоја членка може, по консултација со репрезентативните организации на работодавачите и работниците, онаму каде што тие постојат, да одреди дека не се сметаат за дискриминација други посебни мерки наменети за да се задоволат посебните потреби на лица за кои е општо признаено дека бараат посебна заштита или помош.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

канцеларија на трудот за регистрација се проследуваат сите формални ратификации на оваа Конвенција, а онаа земја-членка која што ја ратификувала оваа Конвенција, поседува право да ја откаже истата само по истекот на десет години, од времето кога Конвенцијата влегла во сила¹⁹. Директна дискриминација го претставува секое постапување со кое самиот барател или пак корисник на секоја социјална заштита бил поставен во една сосема неповолна положба од другите корисници, додека пак индиректна дискриминација постои во оние случаи кога една определена неутрална одредба го става корисникот или барателот на социјална заштита во однос на другите корисници на права од социјална заштита „Нема да се сметаат за дискриминација посебни мерки за заштита или помош предвидени со други конвенции или препораки усвоени од Меѓународната конференција на трудот. Секоја членка може, по консултација со репрезентативните организации на работодавачите и работниците, онаму каде што тие постојат, да одреди дека не се сметаат за дискриминација други посебни мерки наменети за да се задоволат посебните потреби на лица за кои е општо признаено дека од причини како што се пол, возраст, инвалидност, семејни одговорности, социјален или културен статус бараат посебна заштита или помош“.²⁰

¹⁹ Генералниот директор на Меѓународната канцеларија на трудот сите членки на Меѓународната организација на трудот ги известува за регистрацијата на сите откажувања и ратификации, кои што се доставени од страна на членките.

²⁰ КОНВЕНЦИЈА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА (ВРАБОТУВАЊЕ И ЗАНИМАЊЕ), 1958, (БР.111), член 5.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

4. Родовата еднаквост и законската регулатива

Основните човекови права и слободи кои што се признати во самото меѓународното право, како и почитувањето на прифатените норми на меѓународното право, претставуваат едни темелни вредности на уставниот поредок на нашата земја. Па согласно со оваа определба, Уставот на РМ, гарантира и предвидува една широка листа на човекови слободи и права. Самото базично начело на еднаквост кое е воспоставено со Уставот, дава гаранција дека граѓаните на Република Македонија во целост се еднакви во правата и слободите, независно од полот, бојата на кожата, расата и националното и социјалното потекло и верското уверување, па врз основа на ова овие уставни одредби претставуваат предмет на елаборат во многу законски акти. Во Законот за еднакви можности на мажите и жените, прашањето на родовата еднаквост и заштитата од дискриминација се третира по основа на пол на еден сеопфатен начин, меѓутоа на ова прашање и во низа други закони му се посветува големо внимание.

Самото остварување на еднаквите можности на мажите и жените во Република Македонија, овозможува едно еднакво учество на мажите и жените во сите области од приватниот и јавниот сектор, а самото тоа создава и целосно еднаков третман и статус во остварувањето на нивните права²¹.

Националната стратегија за родова еднаквост, претставува главен и основен стратешки документ на нашата земја, кој е донесен со цел да се унапредат еднаквите можности на жените и мажите во севкупното општествено живеење за временски период 2013 – 2020 година. Оваа стратегија за родова еднаквост претставува еден вид надградба на целокупната досегашната национална

²¹ Во овој контекст, работењето *кон* целта за постигнување на вистинска родова еднаквост и справување со постојните нееднаквости, често значи да се работи различно со жените и мажите и да се признае дека мажите и жените имаат различни потреби и приоритети, се соочуваат со различни пречки, имаат различни аспирации и придонесуваат за развојот на различни начини.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

политика која е изразена во Националниот план за акција за родова рамноправност 2007 – 2012 година. Врз основа на сето ова се доаѓа до констатацијата дека со помош на оваа стратегија за родова еднаквост се подигнува значењето на прашањето за родовата еднаквост, меѓутоа досегашното искуство покажува дека тековните општествени процеси кои се насочени кон зајакнување, промовирање и спроведување на родовата еднаквост, ја налагаат потребата за нов стратешки документ. Националната стратегија е донесена за период од 8 години, и истата содржи и Национален план за акција за родова еднаквост за временски период од цели четири години, со помош на кој се предвидува преземање на краткорочни и среднорочни активности.

Од посебно значење за реализирање на стратешките цели и проектираните активности претставува поддршката од мултилатералните и билатералните донатори, па врз основа на ова препорачано е можноста за out-sourcing да биде разгледана.

Самата родова еднаквост претставува вредност на Уставниот поредок на нашата земја. Собранието на РМ ја донесува Стратегија за родова еднаквост, а воедно презема и еден процес или постапка со помош на која што го следи секое нејзино спроведување во секторските програми и политики, а од друга страна исто така создава соработка со невладините организации, социјалните партнери, како и голем број други јавни институции.

Преку самото донесување на Стратегијата и планот за родова еднаквост се создава исполнување на сите обврски кои се преземени со процесот на пристапување кон Конвенцијата на ООН за елиминација на сите форми на дискриминација на жените. Донесувањето на Стратегијата во процесот на пристапување кон ЕУ, подразбира донесување на еден стратешки документ врз основа на кој се овозможува исполнување на политичките критериуми за влез во Унијата.

„Економското јакнење претставува еден од најзначајните фактори и цел во постигнувањето на родовата еднаквост, која во себе содржи повеќе елементи

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

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. Во изминативе години е направено позитивно поместување во поглед на воведување на родова перспектива во политиките и стратегиите на пазарот на трудот. Направен е напредок во законското дефинирање на забраната на дискриминацијата врз основа на пол при вработувањето и на работното место, и се поставени одредби кои им овозможуваат на работниците да ја усогласат работата со семејните обврски²².

4.1. Родова рамноправност, еднаквост и перспектива

Родовата рамноправност подразбира праведност при постапувањето со жените и мажите врз основа на праведност и согласност со сите нивни лични потреби, при што истата е засегната со унапредувањето на личната, социјалната, културната, економската и политичката рамноправност за сите.

Родовата еднаквост покажува дека сите различни аспирации, однесувања и потреби на мажите и жените се:

- почитувани;
- целосно земени предвид;
- правилно вреднувани;
- подеднакво потпомогнати во целост.

На ваков начин се овозможува нивните права, можности и одговорности да не зависат од тоа дали тие се родени како жена или пак како маж. „Во насока на подобрување, унапредување и зајакнување на економскиот статус на жените, како и правење увид во состојбата – се забележува потреба од официјални истражувања за состојбата со родовите прашања и пазарот на труд, увид во степенот и видовите дискриминација, сексуалното вознемирување, родовиот јаз

²² Стратегија за родова еднаквост, Министерство за труд и социјална политика, Скопје, 2013 год., стр.19

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

во платите, можностите за скратено работно време како мерка за пристап кон пазарот на труд и балансирање на приватниот и јавниот живот и воведувањето на родителското отсуство, родовиот јаз во плати. Непостоењето на истражувања води кон непознавање на системската дискриминација на жената на пазарот на трудот. Досега се спроведени повеќе проекти од областа на пазарот на трудот и еднаквите можности во насока на поддршка, односно поттикнување на женското претприемништво, преку програмски активности и предвидени стратешки цели и активности во сродни национални документи и оперативни планови, со што е направен напредок на состојбата со вклучување на жените во категоријата на самовработени. Сепак, останува предизвикот многу повеќе да се работи во оваа област во насока на зголемување на стапката на вработеност кај жените²³.

Родова перспектива го претставува гледиштето кон самите родови разлики, интереси и потреби во секоја секоја политичка активност. „Тоа е стратегија за прашањата и за искуствата на жените и на мажите, во настојувањето да станат интегрална димензија на дизајнирањето, спроведувањето, следењето и евалуацијата на политиките и програмите во сите политички, економски и општествени сфери, така што жените и мажите ќе имаат еднакви придобивки и нема да се продолжува со нееднаквоста. Крајна цел е да се постигне родова еднаквост“.²⁴

4.2. Правна рамка за родовата еднаквост

Со Уставот им се гарантираат еднаквите можности на мажите и жените во Република Македонија како највисок правен акт, меѓутоа поголем број закони во целост забрануваат дискриминација врз основа на полот при што истите содржат едни одредби со кои се создава инкорпорирање на родовиот концепт во самата

²³ Стратегија за родова еднаквост, Министерство за труд и социјална политика, Скопје, 2013 год., стр. 19

²⁴ Дефиниција од The Economic and Social Council of United Nations, (1997), линк : <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF>, преземено на 5 декември 2013 година.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

законска регулатива на една земја. Самата имплементација на концептот на воспоставување на еднаквите можности отпочнува во 1999 година во временскиот период кога нашата земја го усвојува првиот сопствен Национален план за акција за полова рамноправност кој се однесуваше на процесот на унапредувањето на родовата рамноправност во вкупно десет стратешки области.

Собранието на Република Македонија во мај 2006 година следејќи ги позитивните примери од земјите од ЕУ и земјите во регионот, во однос на родовата еднаквост, беше донесен Законот за еднакви можности на жените и мажите, со помош на кој беше усвоен вториот Националниот план за акција за родова рамноправност за временскиот период од 2007 до 2012 година.

Пред сè поради една понатамошна хармонизација на законодавство на РМ со европските стандарди на земјите и процесот на вградување на препораки на меѓународните организации, почетокот на 2012 година, се донесува нов Закон за еднакви можности на жените и мажите, со помош на кој се овозможува доуредување на прашањето за еднаков третман и воспоставувањето на еднаквите можности на жените и мажите. Врз основа на овој нов закон беше предвидено:

- донесување на посебни основни мерки наменети за воспоставување на едни еднакви можности на мажите и жените;
- утврдување на правата и обврските на сите одговорни субјекти за да бидат обезбедени еднакви можности на жените и мажите, како и една конкретна постапка со помош на која ќе се овозможи утврдување на нееднаков третман на жените и мажите, односно заштита на правата во случај на утврден нееднаков третман на жените и мажите од страна на застапникот за еднакви можности на жените и мажите.

Еден голем напредок во заштитата и промовирањето на еднаквите можности, со помош на еден суштински покомплексен пристап кон овие прашања, дополнително се направи со самото донесување на Законот за спречување и

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

заштита од дискриминација кој како што и претходно нагласивме, претставува една заокружена правна рамка со помош на која се овозможува заштита од дискриминација. „Законот има за цел да обезбеди мерки и активности за спречување на дискриминацијата, но воедно, воспоставува соодветни механизми и средства за правна заштита во случај на дискриминација по различни основи“²⁵. Врз основа на сето ова, се доаѓа до констатацијата дека ваквиот закон се издвојува како посебно значаен инструмент наменет за справување со двојната и повеќекратна дискриминација со којашто постојано се соочуваат жените, пред сè како резултат на интерсекцијата на родот со другите останати идентитети. Кога станува збор за економското јакнење на жената и намалување на степенот на сиромаштија, како и големата стапка на невработеност на женскиот пол, мошне значајни се одредбите внесени во Законот за работни односи, па врз основа на тоа жените и мажите поседуваат исти права и можности со помош на кои пристапуваат на работното место и на пазарот на трудот. Во тој контекст особено е битно да се нагласи дека беа воведени:

- принципот на забрана за дискриминација при вработување;
- забрана за директна и индиректна дискриминација на самото работно место и вознемирување.

Унапредувањето на човековите права на жената и родовата еднаквост претставува една вредна и трајна задача на општествените чинители, при што нашата земја како земја-кандидат за членство во ЕУ, врз основа на сопствените уставни определби, во изминатиов временски период презеде бројни активности на функционален и законодавен план за унапредување на севкупната состојба со

²⁵ Член 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, предвидува дека: „Се забранува секоја директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско постапување врз основа на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверувања, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор (дискриминаторска основа)“.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

човековите права и правата на жената, како и унапредувањето на родовата еднаквост.

Ако анализата поаѓа од досегашниот стратешки документ НПАРР, тогаш може да се заклучи дека самата проценка претставува еден добар степен на реализација на унапредување на правата на жената и човековите права, по пат на следење и изменување на домашното законодавство согласно со директивите на ЕУ и меѓународни стандарди, преку дисеминација на меѓународни документи за правото на жената и создавање на еден механизам со кој се овозможува процес на евиденција на постапките за дискриминација врз основа на пол²⁶.

Стратегијата за родова еднаквост претставува прв стратешки документ кој се предлага и донесува од само страна на највисоките органи на државата, при што врз основа на ова целосно е видлива определбата на нашата земја за целосно промовирање и признавање на еднаквите можности на жените и мажите како еден задолжителен предуслов за одржување на развојот, практикување на демократските вредности и уживање на човековите права. Оваа стратегија се донесува за временски период од осум години кој период е сосема доволен за остварување на бројни конкретни цели. Главната визија на нашата земја е преку спроведувањето на Стратегијата и преземање на бројните мерки и активности, да бидат зголемени активностите, како и квантитативното и квалитативното учество на жените во политичкиот, приватниот и јавниот живот до она ниво кое се препорачува од страна на Советот на ЕУ. Спроведувањето на Стратегијата

²⁶ Во понатамошниот период, потребно е континуирано да се работи на унапредувањето на човековите права на жената и родовата еднаквост, особено преку спроведување на кампањи и многубројни активности, насочени кон подигнување на свеста и знаењето на јавноста за дискриминација по основа на пол, со цел воспоставување на општество на еднакви можности и отстранување на сите облици на дискриминација. Тоа вклучува преземање на мерки за запознавање на јавноста со ЗЕМ и другото антидискриминаторско законодавство, едукација на судството и државната управа, како и спроведување на специфични активности насочени кон унапредување на општествената положба на жената припадничка на одредени ранливи групи.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

реално треба да доведе до една поголема заштита на самите човековите права на жените како од:

- сите постоечки видови дискриминација, така и родово базирано насилство;
- ефективно искористување на механизмите и правните средства за заштита.

Целта на Стратегијата претставува:

- поголема вклученост во процесот на образованието, балансирање меѓу приватниот и професионалниот живот и пазарот на трудот;
- поголема јавната свест за значењето на еднаквите можности за севкупниот развој на демократското и општественото живеење, кои ќе создадат драстично намалени предрасуди и стереотипи.

Стратегијата за родова еднаквост се донесува врз основа на одредбите од Законот за еднакви можности на жените и мажите, при што истата содржи една конкретна анализа на постојната состојба. Оваа стратегија презема и конкретни мерки согласно со:

- постојните политички околности;
- постигнатиот напредок и натамошните предизвици за воспоставување на еднаквост на мажите и жените.

Оваа стратегија се заснова на следниве принципи:

- Родовата еднаквост претставува битно секторско прашање;
- Родовата еднаквост претпоставува уживање и почитување на човековите права;
- Почитувањето на разликите;
- Почитување на човечкиот дигнитет и интегритет.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

„Во согласност со Законот за еднакви можности на жените и мажите, Стратегијата содржи основни мерки (пристап) за системско вклучување на еднаквите можности на жените и мажите во процесите на креирање и спроведување на политиките и буџетите, како и основни и посебни мерки на делување за унапредување на еднаквоста меѓу жените и мажите во одредени приоритетни области на делување. Стратегијата ги утврдува следниве приоритетни области на делување во периодот 2013 – 2020, поделени на хоризонтални прашања и секторски приоритети“²⁷.

Исто така, оваа стратегија опфаќа повеќе хоризонтални прашања, а во оваа група се вбројуваат:

- Процес на хоризонтални родово разделени податоци преку воспоставени конкретни квалитетни механизми на соработка, анализирање и објавување;
- Воведување на родовата перспектива во битните општествени текови.

Процес на воведување на индикатори за мониторинг:

- Унапредување на законските одредби;
- Воспоставување на ефикасен и ефективен систем за создавање на родовата еднаквост.

Зајакнување на родовата институционална машинерија

„Стратешкиот пристап се темели на обврските кои се преземени со потпишувањето на повеќе меѓународни договори, односно Конвенцијата на ООН за елиминација на сите облици на дискриминација на жените (CEDAW) и Милениумската декларација на ООН, потоа обврските кои произлегуваат од членството во Советот на Европа, како и обврските кои произлегуваат од процесот на придружување кон ЕУ. Тргувајќи од фактот дека еднаквоста на половите е една од темелните вредности на ЕУ, а обезбедувањето на еднаквите можности и борбата со половата и родова дискриминација е една од стратешките цели на оваа држава, Република Македонија, како земја-кандидат за членство во

²⁷ Стратегија за родова еднаквост, Министерство за труд и социјална политика, Скопје, 2011, стр. 25

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

ЕУ, ги следи и имплементира целите дефинирани во стратешките документи кои европските институции ги донесуваат со цел воспоставување на родова еднаквост. Стратегијата го нагласува фактот дека земјите-кандидатки мора во целост да го прифатат темелното начело на рамноправност на жените и мажите, па така, следењето, усвојувањето и примената на законодавството на ЕУ во ова подрачје, останува еден од приоритетите во процесот на проширување. ЕК во своите редовни извештаи за напредокот на Република Македонија во процесот на пристапување, го оценува не само општиот напредок на човековите права, туку и на правата на жените и напредокот на тој план. Донесувањето на нова национална стратегија е составен дел од Националната програма за апроксимација на *acquis*-то (во натамошниот текст: НПАА), а нејзиното донесување од страна на законодавецот е израз на општата политичка волја во Македонија и решителноста за значително унапредување на еднаквите можности на жените и мажите²⁸.

Република Македонија како земја го заслужува сопственото место помеѓу развиените земји во ЕУ, а еден битен показател ќе претставува доколку нашата земја после временски период од осум години ќе се вброи во дваесетте земји од листата на Светскиот економски форум меѓу земјите со најмал јаз во родовата еднаквост.

„Во доменот на унапредувањето на човековите права, постојат одредени предизвици коишто треба да се земат предвид. На прво место, треба да се испитаат причините зошто жените и мажите не пријавуваат дискриминација на основа на пол, дали ја препознаваат како таква и дали знаат каде треба поднесат претставка во случај на дискриминација. Дополнително, треба да се испита понатаму дали самите граѓани, но и институциите, препознаваат случаи/манифестација на двојна или повеќекратна дискриминација? Во овој контекст, назначувањето и делувањето на Застапникот за еднакви можности при

²⁸ Стратегија за родова еднаквост, Министерство за труд и социјална политика, Скопје, 2011, стр.27.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

МТСП треба да придонесе кон зајакнување на борбата против половата дискриминација.

Унапредувањето на човековите права на жената и родовата еднаквост повлекува спроведување на кампањи и многу бројни активности насочени кон подигнување на свеста и знаењето на јавноста на половата дискриминација со цел воспоставување на општество на еднакви можности и отстранување на сите облици на дискриминација“.²⁹

4.3. Справување со невработеноста на жените

Еднаквоста на сите граѓани во правата и слободите без разлика на полот, бојата на кожата, расата, социјалното и националното потекло, имотната и општествената положба, верското и политичкото убедување, претставува една темелна вредност која е загарантирана со Уставот на РМ. Родовата рамноправност покрај Уставот на Република Македонија е регулирана и во повеќе меѓународни договори и други законски прописи кои претставуваат составен дел од правен поредок на нашата земја. „Законот за еднакви можности, донесен во мај 2006, има за цел да ги уреди основните и посебните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите, како и надлежностите, задачите и обврските на одговорните субјекти за нивно обезбедување“.³⁰

Кај мажите во 2010 година стапката на активност изнесува 77,6% а кај жените само 50,4%. „Причините за ниската активност кај жените која е пониска за

²⁹ МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА, СТРАТЕГИЈА ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ 2013-2020, СКОПЈЕ, јануари 2013 година

³⁰ Градење на капацитет за вклучување на родовата перспектива во формулирањето на политиките, Скопје 2008 год., преземено на 22 јануари 2013 година
http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/gradenje_kapacitet_rod_perspektiva.pdf,

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

27,2 п.п. во однос на мажите, се ниското ниво на образование, традиционалната улога на жената во семејството, како и недоволната покриеност со градинки. Истите причини се поизразени кај етничките заедници и во руралните средини“.³¹

Во 2005 година се евидентирани позитивни трендови во однос на половата застапеност, меѓутоа денес сè уште се забележува еден низок степен на учество на жените на пазарот на трудот во Република Македонија. За да се надминат сите состојби, целите на политиката на пазарот на трудот се насочени кон поголема интеграција на женскиот пол по пат на зголемување на нивната способност за вработување, пред сè позаради реализирање на стапка на вработеност од 42% до 2015 година по пат на:

- зголемени компетенции на знаења;
- давање и развој на услуги наменети за вработување и конкретни обуки кои се прилагодени на индивидуални потреби на жените;
- процес на совладување на бариерите за интегрирање на пазарот на трудот.

4.4. Закон за еднакви можности на жените и мажите

„Со Законот за еднакви можности на жените и мажите се уредуваат основните и посебните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите, надлежностите, задачите и обврските на одговорните субјекти за обезбедување на еднакви можности, постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите, правата и должностите на Застапникот за еднакви можности на жените и мажите (во натамошниот текст: Застапникот) како определено лице за спроведување на постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите, како и правата и обврските на субјектите кои

³¹Национална стратегија за вработување на Република Македонија, 2015 година, стр. 20

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

учествуваат во таа постапка. Прашањата од значење за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите се уредуваат со овој и друг закон. Цел на Законот за еднакви можности на жените и мажите е промовирање на принципот за воспоставување еднакви можност за жените и мажите во политичката, економската, социјалната, образовната област, како и во другите области од општествениот живот. Воспоставувањето на еднакви можности е обврска на целото општество и претставува отстранување на пречките за воспоставување и остварување на еднаквост меѓу жените и мажите, преку превенција и отстранување на нееднаквиот третман на жените и мажите и воспоставување на услови за воведување на еднакво учество на жените и мажите во сите сфери на општествениот живот. Забрана на дискриминација во општествениот живот.³²

Со овој Закон се забранува дискриминација врз основа на пол во јавниот и приватниот сектор во областите на вработувањето и трудот, образованието, социјалната сигурност, културата и спортот, согласно со овој или друг закон.

4.4.1. Видови на мерки за воспоставување на еднакви можности

„Основни мерки за остварување на принципот на еднакви можности се нормативните мерки од различни области со кои се забранува дискриминација врз основа на пол и се предвидува обврска за субјектите утврдени со овој закон за грижа и создавање услови за обезбедување еднаков третман во остварувањето и заштитата на правата и слободите и со кои се предвидуваат санкции за непочитување на барањата и прекршување на забраните. Покрај нормативните мерки, тука се и мерките поврзани со реирање и остварување на политиките и функциите и надлежностите на органите на законодавната, извршната и судска власт, органите на единицата на локалната самоуправа, правните лица на кои со

³² Службен весник на РМ бр.66/06 од 29.05.2006 година, Закон за еднакви можности на жените и мажите, член 1 и член 2.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

закон им е доверено вршење дејности од јавен интерес, здруженијата на граѓани и фондации, образовните установи, установите во областа на социјалната заштита, здравствените установи, научни, културни установи, политичките партии и средствата за јавно информирање, насочени кон воспоставување на еднакви можности од аспект на информирање на индивидуата и јавноста, програми на активности и развојни стратегии за посебните области на општествениот живот.³³

4.4.2. Посебни мерки за воспоставување на еднакви можности

Посебни мерки се мерки насочени кон воспоставување еднакви можности, како и промовирање и унапредување на еднаквите можности во посебните области на општествениот живот. Посебните мерки се насочени кон отстранување на објективните пречки кои доведуваат до воспоставување на принципот на еднакво учество на жените и мажите или нееднаков статус на лица од еден наспроти лица од друг пол, при што истите даваат посебен придонес во форма на поттикнување на учество на помалку застапениот пол. Посебните мерки пред сè вклучуваат:

-позитивни мерки;³⁴

³³ Службен весник на РМ бр.66/06 од 29.05.2006 година, Закон за еднакви можности на жените и мажите, член 5.

³⁴ Со овие мерки се дава приоритет, во случај на нееднакво учество на жените и мажите во телата на власта на сите нивоа, вклучувајќи ја судската, законодавната и извршната власт, локалната власт, како и сите други јавни установи и служби, политичките функции, комисии и одбори, вклучувајќи и учествување во телата што ја претставуваат државата на меѓународно ниво додека еднаквото учество не биде постигнато. Нееднаквото учество на жените и мажите постои кога застапеноста на жените или мажите во телата на власта на сите нивоа, вклучувајќи ја судската, законодавната и извршната власт, локалната власт, како и сите други јавни установи и служби, политичките функции, комисии и одбори, вклучувајќи и учествување во телата што ја претставуваат државата на меѓународно ниво е помало од 40%.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

- мерки за охрабрување насочени кон процес на обезбедување на едни посебни придобивки и поттикнувања со единствена цел – да биде елиминирано нееднаквото учество на мажите и жените;

- програмски мерки кои пред сè, се насочени кон подигање на свеста, изработка и спроведување на акциони планови за поттикнување и унапредување на еднакви можности и слично.

4.5. Основни препораки и мерки за целосен еднаков пристап на жените во Република Македонија во приватниот и државниот сектор

Националниот план за акција за родова рамноправност ги дефинира десетте стратешки области на дејствување, а во себе ги опфаќа и активностите, индикаторите, актерите, одговорните институции, чинителите за воспоставување на родовата рамноправност во повеќе различни области и слично. „До 2007, прашањето за родовата рамноправност се третираше во Министерството за труд и социјална политика (МТСП) во Секторот труд – Одделение за унапредување на рамноправноста помеѓу половите. Со донесувањето на Законот за еднакви можности на жените и мажите, во МТСП се формираше посебен Сектор за еднакви можности“³⁵. Секторот за еднакви можности го сочинуваат две одделенија и тоа:

- Одделение за родова рамноправност;
- Одделение за превенција и заштита од секаков вид на дискриминација.³⁶

³⁵Градење на капацитет за вклучување на родовата перспектива во формулирањето на политиките, Скопје 2008 год., преземено на 22 јануари 2013 година
http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/gradenje_kapacitet_rod_perspektiva.pdf

³⁶ Покрај Секторот за еднакви можности, (Одделението за родова рамноправност) при Министерството за труд и социјална политика, институционалниот механизам/родовата машинерија кој се грижи за спроведување на политиките, го сочинуваат и координатори/ки за еднакви можности во рамките на секое

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Во 2006 година во Собранието на Република Македонија формирана е Комисија за еднакви можности на мажите и жените која има приоритетна цел да води сметка за внесување на родовиот концепт во самата законска регулатива на државата. Со цел на национално ниво да биде зајакнат еден значаен дел од родовата машинерија, Министерството за труд и социјална политика и Мисијата на ОБСЕ во главниот град на нашата земја го иницираа проектот: Градење на капацитет за вклучување на родовата перспектива во формулирањето на политиките, при што приоритетно проектот ги поседува следниве цели:

- Подобрување на вештините и знаењата на координаторите во процесот на министерствата во однос на концептот на родовата еднаквост, како и нејзините практични алатки од една страна, како и вклучување на родовата перспектива во процесот каде се формулираат политиките.
- Зголемување на свесноста и соработката меѓу координаторите во рамките на министерствата од една страна и Секторот за еднакви можности од друга страна.

За да се остварат овие цели, беше применета соодветна методологија за реализација на проектот. „Во однос на перцепцијата и познавањето на концептот за родова еднаквост, знаењата, вештините, како и личните ставови на координаторите за еднакви можности кон прашањето на родовата еднаквост, се од процесот на вклучување на родовата перспектива во главните текови при креирањето на соодветните политики. Во однос на личната перцепција на концептот за родова еднаквост, координаторите се разликуваат во нивото на познавање”³⁷.

министерство, комисии за еднакви можности во единиците на локална самоуправа и координаторите за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа.

³⁷Градење на капацитет за вклучување на родовата перспектива во формулирањето на политиките, Скопје 2008 год., преземено на 28 јануари 2013 година
http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/gradenje_kapacitet_rod_perspektiva.pdf

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Ваквата разлика се движи на релација од прилично базично, па сè до напредно познавање на концептот, при што кај сите координатори постои мислење дека родовата еднаквост претставува мошне битно и важно прашање, меѓутоа поголем дел сметаат дека првичната причина за нерамноправноста која постои помеѓу жените и мажите лежи во самата патријархална матрица. Меѓутоа ако се анализира од една поинаква друга страна, се доаѓа до констатацијата дека огромен е бројот на оние кои истакнаа дека сето ова претставува една надмината состојба, па врз основа на ова се наметнува потребата од концепциска обука за родовиот концепт сè со цел координаторите да ги зајакнат сопствените капацитети со нови вештини и знаења.

Националниот план за акција за родова рамноправност претставува таква владина стратегија со помош на која се создава утврдување на политиката за родова рамноправност, а воедно оваа стратегија дефинира одговорни институции и главни носители на сите активности во рамките на секоја од стратешки цели. Со исклучок на Министерството за транспорт и врски и Министерството за информатичко општество, сите министерства подлежат под одговорност за спроведување на соодветните стратешки цели³⁸.

За да биде вклучена родовата перспектива во политиките, практиките и главните текови, потребно е да се исполнат повеќе предуслови за воспоставување на родовата еднаквост како основна цел.

Пред сè за располагањето со определен буџет посебно неопходна е пред се имплементација на НПАРР, при што на ваков начин ќе биде спречено спроведување на некои активности и програми сè со цел за да се овозможи постигнување на родовата рамноправност.

³⁸ Секторот за еднакви можности, сите министерства биле поканети преку своите координатори за еднакви можности да учествуваат во неговата подготовка. Но, само дел од координаторите биле директно вклучени во подготовката на НПАРР 2007–2012.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

Засега не се одвоени доволно финансиски средства за негова имплементација при што поголемиот дел од потребните средства за имплементирање на Оперативните годишни планови се обезбедуваат по пат на донатори, во кои се вбројуваат институциите и меѓународните организации. Меѓутоа Секторот за еднакви можности, вложува големи напори, сè со цел да се овозможи воведување на родовото буџетирање од два аспекти и тоа:

- од аспект на вклучување на родовата перспектива при процесот на креирање на буџетите;
- од аспект на нивна проценка.

Кога станува збор за општата оценка и пречките кои се однесуваат на постигнување на родовата еднаквост, битно е да се нагласи дека координаторите, пречките за постигнување на родовата еднаквост ги дефинираат како пречки од техничка природа, а овде се вбројуваат:

- потребата од подобрување на протокот на информации;
- потребата од проактивна улога на Секторот за еднакви можности ;
- дефинирање на надлежностите.

Самото постоење на родовата машинерија не е сосема доволно за да гарантира успешно имплементирање на политики кои се чувствително родови. Исто така потребни се ресурси кои се потребни за понатамошно градење на капацитетите на оние кои треба во целост да бидат вклучени во следниве фази:

- фаза на креирање;
- фаза на имплементација;

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- фаза на мониторинг и оценка на постигнувањата при дефинирањето и спроведувањето на политики за родова рамноправност³⁹.

Иако од целокупната анализа и досега преземените активности се детектираат бројни области кои бараат подобрување, овие препораки се однесуваат исклучиво на подобрувањето на функционирањето на родовиот механизам на национално ниво, со цел да се зајакне нивниот капацитет за вклучување на родовата перспектива во формулирањето и анализата на политиките.

Самиот проект кој се однесуваше на **градење на капацитет за вклучување на родовата перспектива во формулирањето на политиките** имаше две главни приоритетни цели и тоа:

- Подобрување на знаењата и вештините на координаторите во склоп на министерствата, како за концептот на родовата еднаквост, така и за практичните алатки за родова рамноправност.
- Зголемен степен на свест со цел да се зајакне соработката, како меѓу координаторите во министерствата, така и со Секторот за еднакви можности.

Врз основа на вака поставените цели, беа дадени следниве препораки, и тоа:

- „Секторот за еднакви можности и координаторите/ките треба да подготват план за градење на капацитетите, со утврдена динамика и соодветно на потребите, како на самиот Сектор, така и на координаторите/ките за еднакви можности на жените и мажите. Овој план задолжително треба да ги опфати следниве области: родова анализа, вклучувањето на родовата

³⁹ Ова пак, бара отвореност и соработка меѓу воспоставените механизми за родова рамноправност (хоризонтално така и вертикално), како и соработка со граѓанските организации. Партиципативните процеси и градењето на партнерски односи во голема мера ќе придонесат кон остварувањето на зацртаните цели.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

перспектива во главните текови на општеството (gender mainstreaming) и родовото буџетирање. Ова со цел да овозможи сериозно учество во креирањето на политиките и стратешките документи на ресорните министерства, како и анализи на соодветните политики и програми од родов аспект.

- Секторот за еднакви можности заедно со координаторите/ките да ја операционализира меѓусебната координација. Ова треба да вклучи:
 - доработка и официјализирање на мандатот/надлежностите на координаторите/ките за еднакви можности на жените и мажите.
 - дефинирање на меѓусебните односи, вклучувајќи ги соработниците на координаторите/ките во рамките на министерствата (кои засега неофицијално ги претставуваат/менуваат/извршуваат определените задолженија во име на определените службени лица – координатори).
 - вклучување на другите државни институции и органи важни за вклучувањето на родовата перспектива во сите политики, програми и практики, со акцент на оние кои веќе имаат дефинирана улога во имплементацијата на НПААР.
 - воспоставување на механизми и подготовка на план за редовна координација и комуникација меѓу координаторите/ките и Секторот за еднакви можности, кои треба да имаат за цел споделување на информациите и поддршка во работењето.
- Активно вклучување на координаторите/ките во дефинирањето на приоритетите и активностите кои треба се предвидат при подготовката на годишните оперативни планови за имплементација на НПААР, особено во оние делови каде соодветните министерства се наведени како одговорни институции и носители на определени стратешки цели.
- Секторот за еднакви можности треба да изнајде механизам кој ќе гарантира поголема транспарентност и инклузивност во креирањето на политиките кои

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

се однесуваат на родовата еднаквост. Во таа смисла, Секторот за еднакви можности треба да ги вклучува експертите од областа на родовите прашања, граѓанските организации, како и претставници на Владата и институциите на системот, како и релевантни меѓународни организации и институции, при решавањето на значајни прашања од оваа област. Поддршката на ОБСЕ во насока на реализација на овие препораки ќе биде од извонредна важност во насока на реализација на веќе започнатиот процес на јакнење на родовата машинерија на национално ниво, што во иднина треба да резултира со изграден механизам кој ќе биде двигател во реализацијата на зацртаните цели, како и поставувањето на нови практики за постигнување на родовата еднаквост“.⁴⁰

5. Европска правна регулатива

5.1.Европска конвенција за заштита на човекови права

На почетокот на април 2000 година беше склучена Спогодбата за стабилизација и асоцијација помеѓу Европската заедница и нејзините земји-членки од една страна и Република Македонија од друга страна. Во однос на оваа спогодба битно е да се нагласи дека како една од целите на оваа спогодба претставува усогласувањето на домашното законодавство со правото на ЕУ.

Кон крајот на 2011 година, усвоена беше Националната програма за усвојување на правото на ЕУ за 2012 година, каде што на еден таксативен и експлицитен начин беа наведени сите активности, мерки и буџетски средства, врз основа на кои ќе бидат остварени зацртаните планирани цели⁴¹.

⁴⁰Градење на капацитет за вклучување на родовата перспектива во формулирањето на политиките, Скопје 2008 год., преземено на 28 јануари 2013 година
http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/gradenje_kapacitet_rod_perspektiva.pdf

⁴¹ Овој документ предвидува мерки во доменот човековите права со посебен акцент на правата на жените.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Препораките и директивите на ЕУ за рамката на еднаквите можности за мажите и жените претставува предмет на транспозиција во самото домашно законодавство, па врз основа на ова Стратегијата ги зема предвид и препораките кои се донесени од страна на ЕК.

Нашата земја ги дели заложбите на Советот на Европа за обезбедување на самото адекватно ниво на социјална заштита, поособено за најранливите граѓани, па врз основа на ова спроведувањето на реформските процеси и утврдувањето на правците на развој на социјалната заштита е директно условено од стандардите и обврските кои се поставени со Европската социјална повелба и сите дополнителни протоколи.

Како земја-членка на Организацијата на Обединети нации – ООН, Република Македонија има обврска при планирањето на политиките првично да се раководи само од темелните конвенции за човечките права кои ги има ратификувано и милениумските развојни цели. Исто така, нашата земја во предвид треба да ги земе документите кои беа усвоени на конференциите на ООН, сè со цел да бидат постигнати и остварени глобално утврдените социјални цели.

Самите основи на човековите права постојано можат да се пронајдат во најголем број големи светски филозофии и религии. „Човековите права не треба да се купуваат, заработат или да се наследат – тие се нарекуваат „неотуѓиви“ затоа што никој нема право да му ги одземе на било кој од било каква причина. Ова значи дека тие се својствени за секое човеково битие, без оглед на расата, бојата на кожата, полот, јазикот, вероисповедта, политичкото или друго мислење, национално или општествено потекло, имотен, статус по раѓање или друг статус“⁴². Правата на човекот имаат пред сè посебна вредност кога станува збор за односот меѓу државата и луѓето, бидејќи со нив се регулира и контролира

⁴² Европска конвенција за човекови права (1950), преземено на 13 април 2013 година, https://mk.wikipedia.org/wiki/Европска_конвенција_за_човекови_права

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

извршувањето на државната власт врз поединците, а воедно се доделуваат слободи на поединците пред сè во однос на државата. Со помош на овие права се бара од државата во целост да ги задоволи основните потреби на луѓето кои се под нејзина јурисдикција, при што ваквите права мошне добро се опишани и претставени во меѓународните текстови со кои се поставуваат стандардите во областите на самите човекови права⁴³. „Иако Декларацијата сама по себе не е обврзувачка, многу правници би го изнеле аргументот дека истата станала правно обврзувачка преку меѓународниот обичај и практика, затоа што се употребува во уставите и правните случаи на многу земји“.⁴⁴

5.2. Меѓународни декларации и конвенции – Универзална декларација за заштита на правата на човекот и граѓанинот со цитирање на начелото нееднаквост

Универзална декларација за човекови права претставува таква декларација која е донесена на 10 декември 1948 година во дворецот Шајо, Париз, од страна на Генералното собрание на Обединетите нации⁴⁵. Оваа декларација има:

- вкупно 30 члена елаборирани во подоцнежни меѓународни договори;
- целосно регионални инструменти за човекови права;
- национални закони и уставни.

„Меѓународната повелба за човекови права се состои од Универзалната декларација за човекови права, Меѓународниот пакт за економски, социјални и

⁴³ Најпознат ваков инструмент е Универзалната декларација за човековите права, усвоена од Генералното собрание на Обединетите нации во 1948 година - во која се изнесуваат начелата кои и натаму имаат силно влијание во целиот свет

⁴⁴ ⁴⁴ Европска конвенција за човекови права (1950), преземено на 13 април 2013 година, https://mk.wikipedia.org/wiki/Европска_конвенција_за_човекови_права

⁴⁵ Декларацијата произлезе директно од искуството од Втората светска војна и го претставува првото глобално изразување на права на коишто, по својата природа имаат право сите човечки суштества.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

културни права и Меѓународниот пакт за граѓански и политички права и неговите два Факултативни протоколи. Во 1966 година, Генералното собрание донесе два детални пакта кои што ја комплетираат Меѓународната повелба за човекови права и во 1976 година, откако двата пакта беа ратификувани од доволен број поединечни држави, Повелбата стана меѓународен закон“.⁴⁶

Својот почеток Универзалната декларација го започнува со една преамбула, која е составена од вкупно седум ставови, а воедно истата е проследена со изјава. Во секој од ставовите на самата Декларација е наведена причина за донесувањето на истата, при што во првиот став постои тврдењето дека признавањето на човековиот дигнитет на сите луѓе претставува основен темел на мирот и правдата насекаде во светот.

Декларацијата не претставува договор, бидејќи таа беше експлицитно донесена за да се дефинира значењето на зборовите „човекови права“ и „основни слободи“ кои што се присутни во самата Повелба на Обединетите нации која што пред сè, е обврзувачка за сите земји-членки, па врз основа на ова, Универзалната декларација претставува суштински основен документ на Обединетите нации⁴⁷.

Во 1968 година беше одржана Меѓународната конференција за човекови права на Обединетите нации на која беше сугерирано дека Декларацијата не претставува ништо друго, туку само една обврска на сите членови на меѓународната заедница кон сите луѓе. Оваа Декларација претставува една основа за два обврзувачки пакта за човековите права на Обединетите нации:

- Меѓународниот пакт за граѓански и политички права;

⁴⁶ Универзална декларација на човековите права, преземено на 24 април 2013 год., https://mk.wikipedia.org/wiki/Универзална_декларација_за_човековите_права#

⁴⁷ Исто така, многу меѓународни адвокати веруваат дека Декларацијата е дел од меѓународното обичајно право и дека е моќна алатка при вршење дипломатски и морален притисок врз Владите коишто го прекршуваат кој било член од Декларацијата.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

- Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, како и начелата од самата Декларација кои се елаборирани во следниве меѓународни договори:
 - Меѓународната конвенција за елиминирање на сите форми на расна дискриминација;
 - Меѓународната конвенција за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените;
 - Конвенцијата за правата на детето на Обединетите нации;
 - Конвенцијата против тортура на Обединетите нации и многу други.

Голем број влади, држави, професори и уставни судови се повикуваат на начелата од самата Декларацијата за заштита на нивните признати човекови права, при што истите ѝ придаваат големо и битно значење. „Според Универзалната декларација за човекови права „сите човечки суштества се раѓаат слободни и еднакви по достоинство и права. Тие се обдарени со разум и совест и треба да се однесуваат еден кон друг во духот на општочовечката припадност“.⁴⁸

„Оваа Декларација јасно укажува дека сите луѓе се еднакви пред законот и никој не треба да биде дискриминиран, при што на сите луѓе им припаѓа еднаква заштита од каква и да е дискриминација. „Најголем број луѓе го поврзуваат Советот на Европа со човековите права. Преземајќи ја иницијативата од Универзалната декларација, Советот на Европа ја создаде Европската конвенција за заштита на човековите права и основни слободи (ЕКЧП), тоа е целото име на Конвенцијата“.⁴⁹

⁴⁸ Универзална декларација за човекови права, член 1.

⁴⁹ Европска конвенција за човекови права, преземено на 13 април 2013 година,
http://mk.wikipedia.org/wiki/Европска_Конвенција_за_човекови_права

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

„Сите права и слободи наведени во оваа Декларација им припаѓаат на сите луѓе, без оглед на нивните разлики, како што се: раса, боја, пол, јазик, религија, политичко или друго убедување, национално или општествено потекло, сопственост, раѓање, или друг статус“.⁵⁰

5.3.Европска конвенција за човекови права

Во 1950 година усвоена е Европската конвенција за човекови права во рамките на Советот на Европа кој претставува меѓународна организација која е формирана по Втората светска војна пред сè како резултат на повоениот обид за целосно обединување на Европа. Анализирани од поопшт аспект, Конвенцијата претставува суштествен одговор на, како на минатите, така и на тековни настани во Европа, а исто така се дефинира како една симболичка изјава за принципите за кои се залагаа западноевропските држави. „Сè повеќе Европската конвенција за човекови права прераснува во повелба на правата, додека Европскиот суд за човекови права презема улога која воглавно има сличности на улогата на уставен суд во националните правни системи“.⁵¹

„Конвенцијата беше значајна од три главни причини:

- Правата и слободите на секој поединец се гарантирани од страна на засегнатите земји– „Државите-договорнички“ според прописите на меѓународното право за прв пат се донесе меѓународен договор за човековите права со конкретен механизам за заштита.
- Парламентите и судските тела имаат солидна референтна точка за човековите права што им помага при донесувањето и толкувањето на законите.

⁵⁰ Универзална декларација за човекови права, член 2.

⁵¹ Европската конвенција за човекови права и Европскиот суд за човекови права, преземено на 08 мај 2013 година, <http://www.maturski.org/MK-Pravo/EvropskataKonvencijaSudZaCovekoviPrava.html>

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Последното стана особено важно во неколкуте изминати години откако на Советот на Европа му се придружија новите демократии од Централна и Источна Европа⁵².

Советот на Европа има развиено една софистицирана серија на инструменти наменети за унапредување на правата од економски, културен и социјален аспект за спречување на тортурата. Европската конвенција за човекови права заедно со другите иницијативи за обезбедување на правата на националните малцинства, за борба против расизам и за полова еднаквост вроди и со неколку други плодови.

Европската социјална повелба, нејзиниот Дополнителен протокол од 1988 година, како и Ревидираната повелба, даваат гаранција за една серија на основни социјални права кои вклучуваат:

- недискриминација при процесот на вработување;
- целосна забрана на присилниот труд;
- синдикални права на работниците;
- колективно договарање;
- правото на жените и мажите на еднаква плата и целосна еднаква вредност.

„Во Членот 14, од Европската конвенција за човекови права ја прецизираа Забраната на дискриминација која гласи: Уживањето на правата и слободите, признати со оваа Конвенција, треба да се обезбеди без никаква дискриминација заснована врз пол, раса, боја на кожата, јазик, вера, политичко или кое и да е друго мислење, национално или социјално потекло, припадност на национално

⁵²Европска конвенција за човекови права, преземено на 13 април 2013 година,
http://mk.wikipedia.org/wiki/Европска_Конвенција_за_човекови_права

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

малцинство, материјална положба, потекло по раѓање или кој и да е друг статус“.⁵³

„Во Протоколот број 12 кон Конвенцијата за заштита на човековите права и основните слободи кој е потпишан во Рим, 4 ноември 2000 година, укажува на општата забрана на дискриминацијата каде е наведено:

- Уживањето на секое право предвидено со закон ќе биде обезбедено без дискриминација врз било која основа како пол, раса, боја, јазик, религија, политичко или друго мислење, национално или социјално потекло, поврзаност со национално малцинство, имот, раѓање или друг статус.
- Никој не смее да биде дискриминиран од страна на јавен орган по било која основа“.⁵⁴

Секоја спроведена борба во однос на половата дискриминација пред сè, првенствено се реализира на полето на легислативата и истата борба е од формален карактер. Самата полова еднаквост пред законот не дава сигурна конкретна гаранција дека права ќе бидат реализирани и почитувани, при што врз основа на ваквиот став, како институциите на ЕУ, така и другите меѓународни институции, вршат постојан притисок врз владите на земјите сè со цел да ги преточат во соодветни во закони големиот број на:

- препораки;
- стратегии;
- конвенции.

⁵³ Европска конвенција за заштита на човековите права, преземено на 23 јуни 2013 година, http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_MKD.pdf

⁵⁴ Европска конвенција за заштита на човековите права, преземено на 23 јуни 2013 година http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_MKD.pdf

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Во земјите на ЕУ реализирани се голем број значајни придобивки, меѓутоа за да биде реализиран самиот принцип на еднакви можности за вработување на женскиот пол, неопходно е да биде донесен конкретен закон врз основа на кој на жените ќе им биде загарантирано правото за родителско отсуство. Ваквите права нема да бидат пред сè сосема доволни, ако не постојат и некои други институционални предуслови врз основа на кои ќе биде реализиран еден процес на ускладени семејни и професионални улоги. Врз основа на ова секоја земја нема да може да биде фокусирана само на идејата за формалните права, затоа што се дефинира состојбата на родовата еднаквост на пазарот на трудот, при што истата претставува еден значаен феномен кој што како одминува времето, сè повеќе добива на поголемо значење, како во ЕУ, така и во нашата земја.

ВТОР ДЕЛ

1.Формулирање на проблемот

Во Р Македонија жената традиционално со години наназад била третирана во инфериорна положба во однос на мажот во многу сегменти од општествениот живот, па оттаму и во рамките на засновување на работниот однос. Формални пречки при ангажирањето на жените на било кое работно место во Министерството за внатрешни работи на Р Македонија не постојат, односно во актите на систематизација не е предвидено како услов припадноста на одреден пол. Имајќи ја предвид специфичноста на оваа професија, како и посебните психофизички способности кои треба да ги поседуваат одредени припадници на полицијата и другите сектори во склоп на Министерството, но и стереотипите за припадноста на оваа професија, бројот на жените вработени во специфични

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

служби е многу мал. Овие стереотипи сугерираат дека суштината на разликата на половите лежи во потчинувањето и во неповолноста и тие ја подвлекуваат старата поделба на улогите помеѓу мажите и жените во областа на работата и иако жените сè повеќе исполнуваат важни цели во општеството, конвенционалната претстава за жените и натаму опстојува. Од прегледот на фактичката состојба на персоналот вработен во МВР, на прв поглед може да се констатира дека во досегашниот период не се водело доволно сметка за сразмерна застапеност на припадниците од женски и машки пол, особено во униформираниот дел, а додека во цивилниот дел таа полова несразмерност, иако е помала, сепак е очигледна. Постојат оправдани причини за неприменување на сразмерната застапеност на припадничките од женскиот пол во оваа професија. За оваа професија општоприфатено мислење е дека е машка професија, не само кај нас, туку и во светот, поради што и општите работни и професионални услови беа прилагодувани за мажите припадници на оваа професија. Застапеноста на жените во МВР на РМ е најмала кај униформираниот дел на полицијата и во овој дел потребно е воспоставување на посебни мерки за зголемување на интересот за вработување на жени во овој сектор на МВР на Р Македонија. Ова би значело прилагодување на општите работни и професионални услови за припадничките на женскиот пол, прилагодување на посебни простории, подобрување на униформата, едукација за специфичностите за учество на жените во професионални задачи.

2. Предмет на истражување

Предмет на ова истражување е да се утврди родовата застапеност во Министерството за внатрешни работи на Р Македонија, еднаквите можности на мажот и жената при вработување во јавната и државната администрација со акцент на МВР на РМ, начинот на вработување, начинот на распределба на

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

работните места, интегрирање на програмата за еднакви можности, применување на Законот за еднакви можности на жените и мажите.

3. Цел на истражување

Ова истражување има за цел согледување на нееднаквиот третман на вработените жени и мажи и воспоставување на услови за воведување на еднакво учество на жените и мажите во сите делови на работниот процес, еднаков статус и третман во остварувањето на сите права од работниот однос и во развојот на индивидуалните потенцијали, како и стекнување на еднакви придобивки од резултатите на трудот. За спроведување на одредбите од Законот за еднакви можности на жените и мажите потребно е да се развијат мерки и активности кои ќе го промовираат принципот за воспоставување на еднакви можности за жените и мажите во сите сфери на работа и одлучување во МВР на РМ, како и остварување на стратешката цел од Националниот план за акција за родова рамноправност 2007 – 2012 година – Интегрирање на родовата перспектива во мировната и безбедносна политика на Република Македонија. Тоа значи вклучување на родовата рамноправност во главните текови, политики и практики во сите политики и програми, така што пред да се донесат одлуките, да се направи анализа на ефектите врз жените и мажите респективно.

Целна група на ова истражување ќе бидат сите лица вработени во СВР – Штип, односно Источно-планинскиот регион на Р Македонија, со посебен осврт на жените кои се помалку застапени во структурите на МВР на РМ.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

4. Задачи на истражувањето

- Промовирање и развивање на принципите за еднакви можности на жените и мажите во МВР на РМ, како и следење и анализа на родовата перспектива.
- Препознавање и санкционирање на обидите за било какво дискриминирање во текот на работните процеси или при вработување.
- Имплементирање на одредбите од Законот за еднакви можности на жените и мажите.
- Можност за подобрување на условите за работа преку развивање на правната, здравствена и друга заштита и преку вклучување на родовата перспектива во сите политики и програми.
- Поттикнување на вработување на помалку застапениот пол.

5. Хипотетска рамка

5.1. Генерална хипотеза

Министерството за внатрешни работи во Источно-планинскиот регион, односно СВР – Штип, веруваме дека нуди еднакви можности за вработување на мажите и жените.

5.2. Посебни хипотези

- Претпоставуваме дека промовирањето и развивањето на принципите за еднакви можности на жените и мажите во МВР на РМ, е на задоволително ниво.
- Претпоставуваме дека обидите за било какво дискриминирање во текот на работните процеси или при вработување ќе бидат препознаени и санкционирани.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Претпоставуваме дека одредбите од Законот за еднакви можности на жените и мажите се спроведува согласно истиот.
- Претпоставуваме дека МВР спроведува политика на поттикнување на вработување на помалку застапениот пол.

6. Методи и техники на истражувањето

Во ова истражување со цел да се докаже фактичката состојба во поглед на вработувањето на мажите и жените во МВР на РМ, ќе ги користам следниве методи:

Статистички метод

Статистички ќе бидат обработени собраните податоци, врз основа на што ќе бидат извлечени соодветни заклучоци за истражуваната појава.

Дескриптивен метод

Научно и теоретско дефинирање на предметот на истражување, т.е. на поимите кои се дел од предметот на истражување.

Заклучоците и претпоставките содржани во трудот, ќе се темелат врз обемно теориско и емпириско истражување.

Компаративен метод

Споредба на механизмите и начините кои се користат во ЕУ и оние кои се користат во Република Македонија за вработување на мажите и жените во МВР на РМ.

Анализа на содржината на документи

Законската регулатива во Република Македонија која се однесува на вработувањето на мажите и жените во МВР на РМ.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

Истражувачки техники и инструменти

Најадекватен за примена е писмениот анкетен прашалник како би ги дознал проблемите и начинот за нивно решавање.

7. Примерок на истражувањето

Станува збор за конечна популација на истражување. Во прашање се одреден број раководители и вработени во СВР – Штип. Бројот на испитаници и анкетирани ќе зависи од обемот на истражувањето.

Примерок на истражувањето ќе биде раководно лице во Секторот за управување со човекови ресурси.

Суппримероци на истражувањето ќе бидат вработени на СВР Штип, но и лица кои не успеале да се вработат во иститот, а се јавиле на конкурси.

7.1. Очекувани резултати

Очекувани резултати од истражувањето се создавање на функционални и квалитетни структури во МВР на РМ со избалансирано учество на припадниците на давата пола со почитување на принципите на стручност и компетентност и развој на индивидуалните способности и користење на резултатите од трудот. Подобрувајќи ги условите за работа и имплементирање на мерките за привлекување на стручен и образован кадар со задржување на принципот на стручност и компетентност, без резервна посветеност во извршување на задачите, професионализам, самодисциплина и почит спрема другите, може да се очекува зголемување на заинтересираноста на жените за вработување во сите сектори на МВР на РМ. Концептот на разновидност е заснован врз ставот дека различни луѓе носат разновидни перспективи во организацијата. Сите мерки и активности кои ќе произлезат од ова истражување, треба да придонесат за

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

превенција на секаков вид на директна или индиректна дискриминација со почитување на одредбите од Законот за еднакви можности на жените и мажите и спроведување на Националниот план за акција 2007 – 2012 година донесен од Собранието на Република Македонија.

8. Вработување и засновање на работен однос во МВР

Врз основа на Колективниот договор на МВР, се уредуваат правата и обврските на вработените во ова Министерство од една страна, како и начинот и условите на реализирање на правата и обврските кои произлегуваат од самиот работен однос. Ваквиот договор се применува во текот на работењето на МВР при што истиот е задолжителен за сите работници кои имаат засновано работен однос во МВР.

За секоја потреба за прием на нови вработени во МВР одлучува надлежниот министер. „Условите за засновање на работен однос во Министерството, принципите при вработување во Министерството, начините на засновање на работен однос, постапката на селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството, склучувањето на договор за вработување и видовите договори за вработување, како и правата и обврските што произлегуваат од работниот однос на работниците во Министерството се пропишани и се остваруваат согласно:

- Законот за внатрешни работи;
- Законот за полиција;
- Законот за работни односи и подзаконските прописи што произлегуваат од

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

- Законот за внатрешни работи за селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството, за начинот и постапката за остварување на системот на кариера на овластените службени лица во Министерството, како и за начинот и постапката на оценување на овластените службени лица во Министерството”⁵⁵.

Процедурата која ја опфаќа селекцијата и изборот на лицата кои основаат работен однос во МВР по пат на јавен оглас, се спроведува од страна на комисија за избор и селекција на лица формирана од министерот. Ваквата комисија е составена од еден претседател, како и од четири члена кои воедно и се претставници од организациските единици, при што истата работи согласно одредбите од:

- Законот за внатрешни работи на РМ;
- Законот за полиција на РМ;
- Правилникот за селекција и избор на лица кои засноваат работен однос во Министерството и прописите од областа на работните односи.

МВР исто така може да склучи договор за вработување на определено или неопределено работно време со едно лице кое првпат почнува да извршува работа соодветна на видот на своето стекнато образование и нема претходно работно искуство, само како приправник.

Во однос на вработувањето во МВР, работникот постојано работи на работно место за кое го склучил договорот за вработување. Работникот со текот на времето, вршејќи го работниот однос, може да биде целосно распореден на некое друго работно место сосема поразлично од она каде работел претходно, само по потреба на МВР или пак по негово барање. Постапката на распоредување се врши под начини и услови кои се утврдени во: Одредбите во колективниот

⁵⁵ Колективен договор на МВР, Сл.весник на РМ бр.10/14, Член 9

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

договор на МВР, Законот за внатрешни работи и Правилникот за начинот на остварување на системот на кариера во Министерството.

Секој работник во МВР може да биде прераспореден само на некое друго работно место, доколку бидат исполнети следните услови како што се:

- самото работно место на кое е распореден работникот е во организациска единица во местото на живеење на работникот;
- работното место на кое работникот се прераспоредува е испразнето или пак слободно;
- работникот ги исполнува условите кои се пропишани во актот за систематизација на работните места во МВР утврдени за самото работно место на кое се врши распоредувањето на работникот;
- ако на работното место каде работникот се распоредува се вршат исти или пак слични работи со работите што се извршуваат на работното место од кое самиот работник се распоредува.

Меѓутоа, работниците можат да бидат распоредени на некое друго работно место и по потреба на МВР во следниве случаи:

- кога за работното место на кое се распоредува самиот работник во целост е утврдена плата која што е еднаква со основната плата од работното место од кое се распоредува;
- Кога во МВР се вршат промени во структурата на организацијата во однос на бројот на работните места во актите за систематизација и организација на работните места во МВР, а нема потреба да биде намален бројот на вработени во МВР.

Работникот во МВР врз основа на негово барање или по потреба на МВР може да биде распореден и во една организациска единица која е сосема различна од организациската единица на МВР во која работел до тој временски период, која е надвор од местото на неговото живеалиште пред сè заради:

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

- недостаток на работници со соодветна стручна подготовка и работна способност за конкретните работи и задачи, и
- давање еден вид на стручна помош во процесот на извршување на зацртаните задачи и работи на организациската единица во која се работникот се распоредува.

МВР ги прекинува договорите за вработување на работниците и на овластени службени лица кои се стекнале со статусот овластено службено лице по сила на закон врз основа на поминат 40 години пензиски стаж, меѓутоа откажување на договор за вработување во МВР може да се биде извршено и поради утврдена дисциплинска одговорност на работникот. „На работникот во Министерството ќе му се откаже договорот за вработување во случаите кога за него е утврдена дисциплинска одговорност, односно му е изречена дисциплинска мерка откажување на договорот за вработување согласно закон и одредбите од овој колективен договор“⁵⁶.

Исто така на работниците ќе им биде откажан договорот за вработување во случаеви ако:

- работникот биде оценет дека не задоволува двапати едно по друго или во последните пет години најмалку три пати;
- се утврди состојба дека при процесот на вработување премолчил или пак дал едни невестинити податоци во однос на посебните и општите услови за вработување;
- ако во временски период од околу 15 дена по завршување на неплатеното отсуство истиот не се врати на работа;

⁵⁶Колективен договор на МВР, Службен весник на РМ, бр. 126 од 22.09.2010 година, Член: 243

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

- ако постојат неоправдани причини за да не се јави на работното место на кое е распореден.

На работникот кој работи во МВР може да му престане договорот за вработување со отказ и поради деловни причини само во случаеви кога во МВР се воведуваат едни нови промени во однос на реорганизацијата, структурата, технологијата, а кои ќе создадат една потреба од намалување на бројот на вработени.

„Министерот е должен работниците на кои ќе им престане работниот однос поради деловни причини (економски, технолошки или слични промени), да ги извести најдоцна еден месец во случаи на поединечен престанок на договорот за вработување или во случаи на престанок на помал број работници, а три месеци во случаи на престанок на работниот однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број вработени во Министерството пред престанок на договорот за вработување“⁵⁷. Исто така, МВР пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини, на работникот може да му го понуди следново:

- да го распредели надвор од местото на неговото живеалиште соодветно на стекнатиот степен на образование;
- стручно оспособување;
- да го вработи кај друг работодавач без огласување, меѓутоа по пат на преземање и склучување на договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна квалификација;
- склучување на еден нов договор за вработување⁵⁸.

⁵⁷ ⁵⁷ Колективен договор на МВР, Службен весник на РМ, бр. 126 од 22.09.2010 година, Член: 251

⁵⁸ Во случаи на откажување на договор за вработување од деловни причини, Министерството е должно на работникот да му исплати испратнина, односно еднократен надомест во висина на нето-плата за секои пет години работен стаж во Министерството, чиј износ не може да биде повисок од шест нето-плати на работникот. Основицата за пресметка на испратнината од ставот 1 на овој член е просечната нето-плата на

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Структурата и бројот на работниците на кои им престанал договорот за вработување од деловни причини се утврдува како резултат на повеќе критериуми во кои се вбројуваат:

- стручна подготовка и квалификација;
- работен стаж;
- работно искуство;
- успешноста во работењето;
- здравствена состојба;
- вид и значење на работното место;
- економско-социјална состојба;
- возраст.

Во случаеви кога за определени работници престанала потребата за работа, а на самото работно место работат повеќе работници, како еден вишок се утврдуваат оние работници кои исполнуваат еден од повеќето услови за остварување на правото на пензија.

Врз основа на правата кои ги поседува секој вработен во МВР во однос на работниот однос, работникот има право да поднесе едно барање во вид на приговор до органот надлежен за одлучување во втор степен. Во вакви случаеви работникот ќе има право на приговор во однос на решенијата кои се донесени од страна на министерот, при што министерот е должен при одлучувањето за сите права и обврски од работен однос на работникот да му достави писмена одлука.

работникот исплатена во последните шест месеци пред отказот. Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Во нашата земја МВР работи врз основа на еден стратешки пристап каде врз основа на Законот за полицијата утврдено е да се почитува самиот принцип на родова рамноправност при процесот на вработување. Процедурата за прием на нови лица во полиција во себе подразбира и почитување на принципот на родова рамноправност. Врз основа на големиот број спроведени анализи, во МВР не постои квота која што е утврдена однапред, па може да се заклучи дека постои еден несистемски пристап кон регрутација и процес при прием на жени во полициските станици. Ваквите податоци и информации ја наметнуваат потребата за развој на стратешки документ со кој на еден систематски начин би се пристапило кон сите прашања за регрутација во однос на прием на жените во полициските служби ма МВР. Исто така се наметнува потребата од креирање на една мрежа која би можела да помогне во стратешкото планирање при изработката на документи. „Размената на најдобра практика во оваа област со организациите и државите, како во Европската унија, така и во регионот, како и ангажманот на локални експерти за прашања за родната рамноправност во изработката на стратешки документи, исто така, би можеле да бидат една од задачите на Мрежата. На службите за управување со човечки ресурси им е поставено и прашање дали се користат некои посебни мерки заради давање поддршка на жените да пристапат во полициска служба и, исто така, на кој начин кандидатките се информираат за идната работа“⁵⁹.

Од службите за човечки ресурси на МВР се добиваат конкретни одговори дека не се спроведуваат посебни мерки во однос на поддршката на женскиот пол да се изедначи со машкиот во секоја полициска служба. За сите специфичности и барања, потенцијалните кандидати за работа во МВР се информираат преку

⁵⁹ Воспоставување на мрежа на жени-полицајци од Југоисточна Европа, септември 2010, стр.15 <http://www.seesac.org/res/files/publication/828.pdf>, преземено на 11 август 2013 година

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

средствата за масовно информирање од кои жените донесуваат одлука да конкурираат за прием во полиција.⁶⁰

Во МВР сите потребни критериуми за прием на основна полициска обука се одредуваат преку реализација на селекционата процедура која е утврдена со подзаконски акти на Предлог-законот за внатрешните работи. Пред да биде потпишан договор за ангажирање, кандидатите мораат да поседуваат еден сертификат кој потврдува дека е завршена и положена основна полициска обука, при што врз основа на добиените резултати се формира една ранг-листа. Во оваа постапка нема конкретни специјални критериуми, при што како основен услов претставува кандидатот да биде само на одредена ранг-листа. „Анализа на образовните потреби за областа на човечките права, а посебно родовата рамноправност, би требало да биде трајна и системска задача на сите полициски образовни институции и служби. Нововработените полициски службеници во Македонија се примаат како приправници во Бирото за јавна безбедност, според потребите и систематизацијата на организационите единици на Бирото и во зависност од резултатите што ги покажале, како и врз основа на упразнетите места во организационите единици, а исти критериуми се применуваат и по завршување на приправничкиот стаж, при донесување на решение“⁶¹. Големiot број настојувања кои се однесуваат на предлогот жените поуспешно да бидат интегрирани во полициската служба, потребно е да бидат следени со помош на големiot број едукативни програми врз основа на кои кај женскиот пол систематски ќе биде кревана свеста за одговорноста кои што тие ја имаат. „Со Законот за внатрешни работи, во МВР на Македонија е опфатен правниот основ за напредување во службата по заслуги. Напредувањето е структурирано на

⁶⁰ Појдовното гледиште подразбира дека критериумите за селекција за прием на полициска обука и во работен однос би морале да се базираат врз анализа на работните места спроведена со користење на научната методологија и утврдените барања и услови за обавување на определени работи и работни задачи

⁶¹ Воспоставување на мрежа на жени-полицајци од Југоисточна Европа, септември 2010, стр.15 <http://www.seesac.org/res/files/publication/828.pdf>, преземено на 11 август 2013 година

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

начин кој овозможува утврдување на квалитетот и перспективата на човечките ресурси, истовремено ограничувајќи го порано честото движење во службата. Главен фактор со кој се обезбедува висока професионалност на вработените, е постоењето на напредувања во службата, што воедно е и главен мотивационен фактор на вработените, со оглед на тоа дека е заснован врз заслуги. Напредување во службата оди низ неколку чекори и на тој начин вработените ги остваруваат своите долгорочни планови кои се однесуваат на кариерата, од засновањето на работен однос до пензионирањето. Единствен начин системот на напредување во службата да се одржи и тој истовремено да биде ефикасен, е вработените да почувствуваат одговорност, да ги сфатат неговите предности и да станат свесни за неговото значење. Со спроведувањето на овој систем во Министерството, се постига професионализам на вработените, сигурност на работното место и можност вработените да ја согледаат сопствената иднина. Овој систем им дава еднакви можности за унапредување на сите вработени кои ефикасно ја работат својата работа. Овој сегмент содржи неколку разнородни теми кои, во прашалникот наменет на службите за управување со човечки ресурси, се опфатени со три прашања:

- дали мажите и жените полицајци имаат пристап кон иста опрема – ресурси;
- дали се распоредуваат заедно да одат во патрола и дали постои интерна политика на ротација која им дозволува да работат на различни позиции во рамките на различни тимови и да стекнат искуство во различни улоги”⁶².

Во МВР, мажите и жените се распоредуваат да одат заедно во патрола, при што на истите овозможено им е да творат и да дејствуваат на различни позиции во рамките на различни тимови, со цел да се стекнат едни забележителни резултати. Ако се тргне од самото тоа дека вештините кои се потребни за вршење на полициска работа не се вродени во луѓето, туку напротив, истите се стекнуваат и постојано се надоградуваат, тогаш како обврска за МВР и поединците се

⁶² Воспоставување на мрежа на жени - полицајци од Југоисточна Европа, септември 2010, стр.17 <http://www.seesac.org/res/files/publication/828.pdf>, преземено на 11 август 2013 година

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

наметнува потребата истите да работат врз нивно целосно поправање кај вкупната полициска популација сè до оној момент кога ќе биде достигнат посакуваниот стандард⁶³.

Во однос на вреднувањето на работата и платата помеѓу машкиот и женскиот пол, битно е да се нагласи дека нема некоја потенцирана очигледна разлика. Во однос на вреднувањето во МВР потребно е да биде воспоставен еден транспарентен систем со помош на кој ќе се овозможи управување со човечки ресурси каде ќе се создаде конкретен процес на преиспитување на постојниот систем на вреднување на работата од една страна, како и утврдување на можното фаворизирање на определени работи што вработените од машки пол ги вршат многу почесто отколку женскиот пол. Според некои спроведени истражувања, во МВР постои еден неизедначен пристап кон регрутација и прием на жени во службите на полицијата, при што врз основа на ова неопходно е да биде направена една конкретна стратегија со помош на која ќе се поттикне развојот на стратешки документи. Начинот на спроведување на пропагандни кампањи за влез на нови вработени во полиција во некои полициски служби не е целосно изедначен, а од друга страна истиот и не е доволно систематски поставен. Процесот на информирање често им е препуштен пред сè на јавните сервиси и на индивидуалната мотивираност на кандидатките да се известат за условите и можностите за вработување во полиција. За да се подобрат работите, потребно е да постои и една поддршка на сите заинтересирани министерства кои учествуваат во формулирањето на маркетиншките стратегии и кампањи. „Настојувањата жените што поуспешно да се интегрираат во полициската служба, насочени кон оние кои се помногубројни (мажи полицајци) и оние кои имаат најголема реална моќ, би требало да бидат следени со соодветни едукативни програми со кои кај жените систематски ќе биде кревана свеста за одговорноста што и самите ја

⁶³ Една од можните задачи би можело да биде осмислување на заеднички стандарди и содржини на овие додатни обуки со кои би се унапредила вкупната работа на сите припадници на полицијата, без оглед на нивниот пол

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

имаат во тој процес. Разликите во однесувањето на престапниците спрема жените полицајци во однос на нивното однесување спрема полицајците мажи, би можеле да бидат занимлив сегмент за анализа на образовната потреба и можна наставна тема во рамките на обуката, бидејќи можат да укажат на некои карактеристики на пожелниот профил на полицаец – оној кој со повеќе сигурност и успех ќе ја контролира ситуацијата во интеракција со престапниците“.⁶⁴

9. Компаративна анализа на податоците од полициските станици при СВР – Штип (Кочани, Штип, Винаца, Берово, Делчево, Свети Николе)

9.1. Графички и табеларен приказ

Сè со цел да се направи поквалитетно истражување во однос на темата која е предмет на изработка на овој труд, во временски период од 30 дена беше спроведено истражување на дел од вработените во полициските станици при СВР – Штип каде предмет на анкетање беа вкупно 103 испитаници. Анкетниот прашалник, освен во полициската станица на СВР – Штип, беше доставен и пополнет од страна на дел од вработените од следниве полициски станици кои се во склоп на СВР – Штип:

- Полициска станица – Кочани;
- Полициска станица – Штип;
- Полициска станица – Винаца;
- Полициска станица – Берово;

⁶⁴ Воспоставување на мрежа на жени-полицајци од Југоисточна Европа, септември 2010, стр.24 <http://www.seesac.org/res/files/publication/828.pdf>, преземено на 11 август 2013 година

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Делчево;
- Полициска станица – Свети Николе.

Во прилог следува графичкиот и табеларниот приказ на резултатите добиени врз основа на анкетниот прашалник каде имаше 24 прашања и на истите им беше посочено дека е анонимен и дека тие слободно може да го кажат своето мислење околу наведената проблематика.

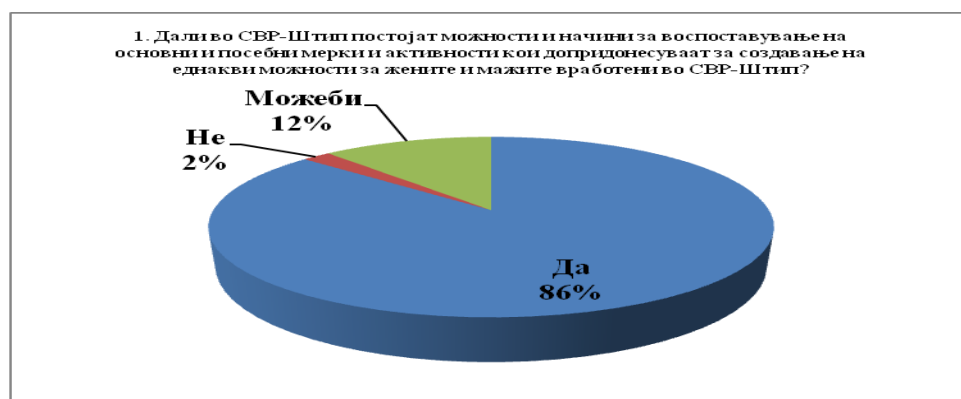
1. Дали во СВР – Штип постојат можности и начини за воспоставување на основни и посебни мерки и активности кои придонесуваат за создавање на еднакви можности за жените и мажите вработени во СВР – Штип?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 17 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле две анкетирани лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 21, со „НЕ“ одговорило едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 3 анкетирани лица.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 11, со „НЕ“ одговорило само едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 2 анкетирани лица.
- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 14, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле две анкетирани лица.
- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 12, со „НЕ“ одговорило едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле две анкетирани лица.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 9, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле две анкетирани лица.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.1							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f		F		f		
Кочани	17		0		2		19
Штип	21		1		3		25
Виница	15		1		2		18
Берово	14		0		2		16
Делчево	12		0		2		14
Св. Николе	9	%	0	%	2	%	11
Σ	88	86%	2	2%	13	12%	103



**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Табела бр.1 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали во СВР – Штип постојат можности и начини за воспоставување на основни и посебни мерки и активности кои придонесуваат за создавање на еднакви можности за жените и мажите вработени во СВР – Штип?“

Table 1 – Table view of the question : Does in the SVR – Stip are opportunities and ways to establish the basic and specific measures and activities that contribute to the creation of equal opportunities for women and men employed in the SVR – Stip ?

2. Дали како вработен во СВР – Штип сметате дека постојат подеднакви услови за вработување во МВР, како за машкиот, така и за женскиот пол?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 10 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 5 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 4 анкетирани лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 15, со „НЕ“ одговориле 5 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 5 анкетирани лица.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 10, со „НЕ“ одговориле 4 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле исто така 4 анкетирани лица.
- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 7, со „НЕ“ одговориле 4 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 5 анкетирани лица.
- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 9, со „НЕ“ одговориле 9 лица и со „МОЖЕБИ“ одговориле две анкетирани лица.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 5, со „НЕ“ одговориле 3 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 3 анкетирани лица.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

Анкетно прашање бр.2							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f	%	F	%	f	%	
Кочани	10		5		4		19
Штип	15		5		5		25
Виница	10		4		4		18
Берово	7		4		5		16
Делчево	9		3		2		14
Св. Николе	5	%	3	%	3	%	11
Σ	56	55%	24	23%	23	22%	103



**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Табела бр.2 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали како вработен во СВР – Штип сметате дека постојат подеднакви услови за вработување во МВР, како за машкиот, така и за женскиот пол?“

Table 2 – Table view of the question: Do you as an employee in the SVR - Stip think that there are equal conditions for employment in the Ministry of Interior as a male and a female ?

3. Дали сметате дека на вработените во СВР – Штип им се создаваат еднакви услови за сите вработени во сите сегменти од професионалната ангажираност и развој во кариерата?

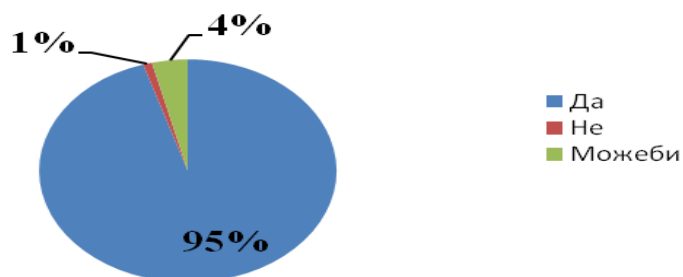
- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 18 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговорило едно анкетирано лице.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 23, со „НЕ“ одговорило едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ исто така одговорило едно анкетирано лице.
- Полициска станица – Веница: Со „ДА“ одговориле 17, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговорило само едно анкетирано лице.
- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 15, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговорило едно анкетирано лице.
- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 14, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани лица и со „МОЖЕБИ“ исто така не одговорило ниту едно лице.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 11, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ исто така не одговорило ниту едно лице.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.3							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f	%	F	%	f	%	
Кочани	18		0		1		19
Штип	23		1		1		25
Виница	17		0		1		18
Берово	15		0		1		16
Делчево	14		0		0		14
Св. Николе	11	%	0	%	0	%	11
Σ	98	95%	1	1%	4	4%	103

3. Дали сметате дека на вработените во СВР-Штип им се создаваат еднакви услови за сите вработени во сите сегменти од професионалната ангажираност и развој во кариерата?



Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

Табела бр.3 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали сметате дека на вработените во СВР – Штип им се создаваат еднакви услови за сите вработени во сите сегменти од професионалната ангажираност и развој во кариерата?“

Table 3 – Table view of the question : Do you think that the staff of SVR – Stip are created equal conditions for all employees in all areas of professional commitment and career development?

4. Дали вработените женски лица во СВР – Штип се во инфериорна положба во однос на машките лица во рамките на засновување на работниот однос?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“, одговориле 0 од анкетираниите, со „НЕ“ одговорило само едно лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 18 анкетирани лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 2 анкетирани лица, со „НЕ“ одговорило само едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 24 анкетирани лица.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 2, со „НЕ“ одговориле 2 лица и со „МОЖЕБИ“ одговориле 16 анкетирани лица.
- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 0% од лицата, со „НЕ“ исто така не одговориле ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 14 лица.
- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ нема одговорено ниту едно од лицата, со „НЕ“ исто така нема одговорено ниту едно од лицата и со „МОЖЕБИ“ одговориле 14 анкетирани лица.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ нема одговорено ниту едно од лицата, со „НЕ“ исто така нема одговорено ниту едно од лицата и со „МОЖЕБИ“ одговориле 11 анкетирани лица.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.4							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f	%	F	%	f	%	
Кочани	0		1		18		19
Штип	2		1		24		25
Виница	2		2		16		18
Берово	0		0		14		16
Делчево	0		0		14		14
Св. Николе	0	%	0	%	11	%	11
Σ	4	4%	2	2%	97	94%	103

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион



Табела бр.4 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали вработените женски лица во СВР – Штип се во инфериорна положба во однос на машките лица во рамките на засновување на работниот однос?“

Table 4 – Table view of the question: Are females employees in SVR – Stip are is in an inferior position compared to males in the creation of employment relationship ?

5. Дали сметате дека постојат формални пречки при ангажирањето на жените на било кое работно место во СВР – Штип?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 11 од анкетираниите, со „НЕ“ одговорило само 1 анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле само 7 лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 18, со „НЕ“ одговорило 1 анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 6 анкетирани лица.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 10, со „НЕ“ има одговорено едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 7 анкетирани лица.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 10, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирали лица и со „МОЖЕБИ“ одговориле 6 анкетирали лица.
- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 10, со „НЕ“ не одговорило ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 4 анкетирали лица.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 8 лица, со „НЕ“ не одговорило ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 3 анкетирали.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.5							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f	%	F	%	f	%	
Кочани	11		1		7		19
Штип	18		1		6		25
Виница	10		1		7		18
Берово	10		0		6		16
Делчево	10		0		4		14
Св. Николе	8	%	0		3	%	11
Σ	67	65%	3	3%	33	32%	103

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион



Табела бр.5 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали сметате дека постојат формални пречки при ангажирањето на жените на било кое работно место во СВР – Штип?“

Table 5 –Table view of the question : Do you think there are no formal barriers to engagement of women in any job in the SVR – Stip ?

6. Дали сметате дека во СВР – Штип не се води сметка за сразмерна застапеност на припадниците од женски и машки пол во униформираниот дел?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 4 од анкетираниите, со „НЕ“ одговорило само едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 14 анкетирани лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 3, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 22 анкетирани лица.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 3, со „НЕ“ одговориле 2 анкетирани лица и со „МОЖЕБИ“ одговориле 13 анкетирани лица.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 2, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 14 лица.
- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 2, со „НЕ“ не одговорило ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 12 анкетирани лица.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговорило едно лице, со „НЕ“ нема ниту еден одговор од анкетираните и со „МОЖЕБИ“ одговориле 10 анкетирани.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.6							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f	%	F	%	f	%	
Кочани	4		1		14		19
Штип	3		0		22		25
Виница	3		2		13		18
Берово	2		0		14		16
Делчево	2		0		12		14
Св. Николе	1	%	0	%	10	%	11
Σ	15	15%	3	3%	85	82%	103

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион



Табела бр.6 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали сметате дека во СВР – Штип не се води сметка за сразмерна застапеност на припадниците од женски и машки пол во униформираниот дел?“

Table 6 – Table view of the question: Do you think that the in SVR – Stip there is no taking care for proportional representation of female and male sex in uniform?

7. Дали во СВР – Штип се применуваат мерки и активности кои го промовираат принципот за воспоставување на еднакви можности за жените и мажите во сите сфери на работа и одлучување во МВР?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 15 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 4 лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 21, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 4 анкетирани лица.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 14, со „НЕ“ одговорило само едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 3 анкетирани лица.
- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 14, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 2 анкетирани лица.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 12 , со „НЕ“ одговорило едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле две анкетирани лица.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 8, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 3 анкетирани лица.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.7							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f		F		f		
Кочани	15		0		4		19
Штип	21		0		4		25
Виница	14		1		3		18
Берово	14		0		2		16
Делчево	12		0		2		14
Св. Николе	8	%	0	%	3	%	11
Σ	84	82%	1	1%	18	17%	103

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион



Табела бр.7 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали во СВР – Штип се применуваат мерки и активности кои го промовираат принципот за воспоставување на еднакви можности за жените и мажите во сите сфери на работа и одлучување во МВР?“

Table 7 – Table view of the question: Does in the SVR – Stip applies measures and activities that promote the principle of establishing equal opportunities for women and men in all areas of work and decision making in MVR ?

8. Дали постојат обиди за било какво дискриминирање на вработените во текот на работните процеси?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 2 од анкетирани лица, со „НЕ“ одговорило само едно анкетирани лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 17 анкетирани лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 4, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 21 анкетирани лице.
- Полициска станица – Веница: Со „ДА“ одговориле 3, со „НЕ“ одговорило само едно анкетирани лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 14 анкетирани лица

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 2, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 14 лица.
- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 2, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 14 лица.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 2, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 9 анкетирани лица.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.8							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f	%	F	%	f	%	
Кочани	2		1		17		19
Штип	4		0		21		25
Виница	3		1		14		18
Берово	2		0		14		16
Делчево	2		0		14		14
Св. Николе	2	%	0	%	9	%	11
Σ	15	15%	2	2%	86	83%	103

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион



Табела бр.8 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали постојат обиди за било какво дискриминирање на вработените во текот на работните процеси?“

Table No.8 – Table view of the question: Are there any attempts of discrimination against employees during work processes?

9. Дали постојат процеси за подобрување на условите за работа преку развивање на правната, здравствена и друга заштита и преку вклучување на родовата перспектива во сите политики и програми во СВР – Штип?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 16 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле точно 3 лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 22, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 3 анкетирани лица.
- Полициска станица – Веница: Со „ДА“ одговориле 17, со „НЕ“ не одговориле ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговорил само 1 анкетен испитаник.
- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 14, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле две лица.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 12 , со „НЕ“ нема одговорено ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле две анкетирани лица.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 9, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ 3 одговориле две анкетирани лица. Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.9							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f	%	F	%	f	%	
Кочани	16		0		3		19
Штип	22		0		3		25
Виница	17		0		1		18
Берово	14		0		2		16
Делчево	12		0		2		14
Св. Николе	9	%	0	%	2	%	11
Σ	90	87%	0	0%	13	13%	103

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион



Табела бр.9 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали постојат процеси за подобрување на условите за работа преку развивање на правната, здравствена и друга заштита и преку вклучување на родовата перспектива во сите политики и програми во СВР – Штип?“

Table 9 – Table view of the question: Are there processes to improve working conditions by developing the legal , educational and health care through the inclusion of a gender perspective in all policies and programs in the SVR Stip?

10. Дали во СВР – Штип, жените доминираат во административниот дел?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 6 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 6 анкетираните и со „МОЖЕБИ“ одговориле 7 лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 13, со „НЕ“ одговориле 6 анкетираните и со „МОЖЕБИ“ одговориле 6 анкетираните лица.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 6, со „НЕ“ одговориле 5 лица и со „МОЖЕБИ“ одговориле 7 анкетираните лица.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 4, со „НЕ“ одговориле 5 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 7 лица.
- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 2, со „НЕ“ одговориле 6 лица и со „МОЖЕБИ“ одговориле 6 анкетирани лица.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговорило едно анкетирано лице, со „НЕ“ одговориле 5 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ исто така одговориле 5 лица.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.10							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f	%	F	%	f	%	
Кочани	6		6		7		19
Штип	13		6		6		25
Виница	6		5		7		18
Берово	4		5		7		16
Делчево	2		6		6		14
Св. Николе	1	%	5	%	5	%	11
Σ	32	31%	33	32%	38	37%	103

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион



Табела бр.10 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали во СВР – Штип, жените доминираат во административниот дел? ”

Table 10 – Table view of the question: Does in the SVR – Stip, women dominate in administrative part?

11. Дали вработените женски лица во СВР – Штип во областите на полициското работење се далеку поуспешни и поефикасни од нивните машки колеги?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 6 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 7 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 6 лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 10, со „НЕ“ одговориле 7 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 8 анкетирани лица.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 4, со „НЕ“ одговориле 6 лица и со „МОЖЕБИ“ одговориле 8 анкетирани лица.
- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 5, со „НЕ“ одговориле 5 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 6 лица.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 2, со „НЕ“ одговориле 6 лица и со „МОЖЕБИ“ одговориле 6 анкетирани лица.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговорило едно лице, со „НЕ“ одговориле 3 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле вкупно 7 лица.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.11							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f		F		f		
Кочани	6		7		6		19
Штип	10		7		8		25
Виница	4		6		8		18
Берово	5		5		6		16
Делчево	2		6		6		14
Св. Николе	1	%	3	%	7	%	11
Σ	28	27%	34	33%	41	40%	103

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**



Табела бр.11 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали вработените женски лица во СВР – Штип во областите на полициското работење се далеку поуспешни и поефикасни од нивните машки колеги?“

Table 11 – Table view of the question: Are female employees in SVR – Stip in the areas of policing are far more successful and efficient than their male counterparts ?

12. Дали вработените лица од машки и женски пол во СВР – Штип имаат комплетно ист, еднаков третман на почитување?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 17 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 2 лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 22, со „НЕ“ одговорило едно лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 2 анкетирани лица.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 17, со „НЕ“ нема одговорено ниту едно лице и со „МОЖЕБИ“ одговорило само едно лице.
- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 15, со „НЕ“ одговорило само едно лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 0% од испитаниците.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 12, со „НЕ“ одговорило едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ исто така одговорило едно лице.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 10, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговорило едно анкетирано лице.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.12							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f		F		F		
Кочани	17		0		2		19
Штип	22		1		2		25
Виница	17		0		1		18
Берово	15		1		0		16
Делчево	12		1		1		14
Св. Николе	10	%	0	%	1	%	11
Σ	93	90%	3	3%	7	7%	103

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион



Табела бр.12 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали вработените лица од машки и женски пол во СВР – Штип имаат комплетно ист, еднаков третман на почитување?“

Table No.12 – Table view of the question: Are female and male employees in the SVR– Stip have completely the same, equal treatment of respect ?

13. Дали СВР – Штип предвидува еднакво плаќање на мажите и жените за еднаква работа со еднакви барања на работното место за што се исплаќа еднаква плата без разлика на полот?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 16 од анкетираниите, со „НЕ“ одговорило едно лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле вкупно 2 лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 21, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 4 анкетирани лица.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 16, со „НЕ“ не одговорило ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 2 анкетирани лица.
- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 14, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 2 лица.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 12 , со „НЕ“ не одговорило ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле две анкетирани лица.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 10, со „НЕ“ одговорило 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговорило едно анкетирано лице.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.13							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f		F		F		
Кочани	16		1		2		19
Штип	21		0		4		25
Виница	16		0		2		18
Берово	14		0		2		16
Делчево	12		0		2		14
Св. Николе	10	%	0	%	1	%	11
Σ	89	86%	1	1%	13	13%	103

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**



Табела бр.13 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали СВР – Штип предвидува еднакво плаќање на мажите и жените за еднаква работа со еднакви барања на работното место за што се исплаќа еднаква плата без разлика на полот?“

Table No.13 – Table view of the question : Are SVR – Stip provides equal pay for men and women for the same job with the same requirements on the job, that pays the same wage regardless of gender ?

14. Дали МВР е во постојана соработка со медиумите, сè со цел работата на полицијата да ѝ се приближи на јавноста, а посебно големата улога на женскиот пол во полициската служба?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 18 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговорило едно анкетирано лице.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 25, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ исто така не одговорило ниту едно лице.
- Полициска станица – Веница: Со „ДА“ одговориле 18, со „НЕ“ не одговорило ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ исто така не одговорило ниту едно анкетирано лице.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 16, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ исто така не одговорило ниту едно анкетирано лице.
- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 14, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ исто така не одговорило ниту едно лице.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 11, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“, исто како и во претходниот случај, не одговорило ниту едно анкетирано лице.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.14							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f		F		F		
Кочани	18		0		1		19
Штип	25		0		0		25
Виница	18		0		0		18
Берово	16		0		0		16
Делчево	14		0		0		14
Св. Николе	11	%	0	%	0	%	11
Σ	102	99%	0	0%	1	1%	103

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**



Табела бр.14 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали МВР е во постојана соработка со медиумите, сè со цел работата на полицијата да и се приближи на јавноста, а посебно големата улога на женскиот пол во полициската служба?“

Table No. 14 – Table view of the question: Are MVR is in constant cooperation with the media in order the police to get close to the public, and especially large role of females in the police service?

15. Дали СВР – Штип ги промовира успешните жени од полицијата преку еден активен начин?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ не одговорило ниту едно анкетирано лице, со „НЕ“ одговорило само 1 лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле вкупно 18 лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ не одговорило ниту едно анкетирано лице, со „НЕ“ одговориле 2 лица и со „МОЖЕБИ“ одговориле 23 анкетирани лица.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Веница: Со „ДА“ не одговорило ниту едно анкетирано лице, со „НЕ“ одговор нема дадено ниту едно лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 17 анкетирани лица.
- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговор нема дадено ниту едно лице, со „НЕ“ исто така нема одговорено ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 16 анкетирани лица.
- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговор нема дадено ниту едно лице, со „НЕ“ исто така нема одговорено ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 14 анкетирани лица.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговор нема дадено ниту едно лице, со „НЕ“ исто така нема одговорено ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 16 анкетирани лица.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.15							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f	%	F	%	F	%	
Кочани	0		1		18		19
Штип	0		2		23		25
Веница	1		0		17		18
Берово	0	%	0	%	16	%	16

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

Делчево	0		0		14		14
Св. Николе	0		0		11		11
Σ	1	1%	3	3%	99	96%	103



Табела бр.15 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали СВР – Штип ги промовира успешните жени од полицијата преку еден активен начин?“

Table No. 15 – Table view of the question: Are SVR – Stip promote successful women from police through an active way ?

16. Дали при процесот на вработување во СВР – Штип јасно се огласени сите критериуми за прием на новите вработени како и нормите на физичка подготвеност, сè со цел кандидатите од женски пол да бидат запознаени навремено со истите?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 18 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговорило едно анкетирано лице.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

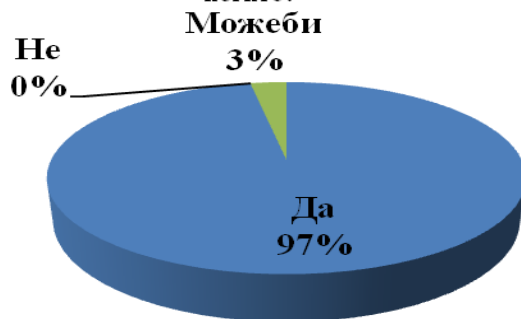
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 24, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговорило едно лице.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 17, со „НЕ“ не одговорило ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговорило исто така само едно лице.
- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 16, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ исто така не одговорило ниту едно анкетирано лице.
- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 14, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ исто така не одговорило ниту едно анкетирано лице.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 11 лица, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ исто така не одговорило ниту едно анкетирано лице.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.16							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f		F		F		
Кочани	18		0		1		19
Штип	24		0		1		25
Виница	17		0		1		18
Берово	16		0		0		16
Делчево	14		0		0		14
Св. Николе	11	%	0	%	0	%	11
Σ	100	97%	0	0%	3	3%	103

16. Дали при процесот на вработување во СВР Штип јасно се огласени сите критериуми за прием на новите вработени како и нормите на физичка подготвеност, се со цел кандидатите од женски пол да бидат запознаени навремено со истите?



**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Табела бр.16 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали при процесот на вработување во СВР – Штип јасно се огласени сите критериуми за прием на новите вработени, како и нормите на физичка подготвеност, сè со цел кандидатите од женски пол да бидат запознаени навремено со истите?“

Table no.16 – Table view of the question: Does through the employment proces SVR – Stip clearly advertised all the criteria for admission of new employees, utility and standards of fitness in order female candidates to be familiar with the same time?

17. Дали во СВР – Штип се создава еден прецизен директен контакт на потенцијалните кандидатки и кандидати со лицата кои што работат во полиција низ повеќе трибини и отворени денови?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 19 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ исто така нема одговорено ниту еден испитаник.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 25 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ исто така нема одговорено ниту еден испитаник.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 18 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ исто така нема одговорено ниту еден испитаник.
- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 16 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ исто така нема одговорено ниту еден испитаник.
- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 14 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ исто така нема одговорено ниту еден испитаник.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 11 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ исто така нема одговорено ниту еден испитаник.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.17							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f		F		F		
Кочани	19		0		0		19
Штип	25		0		0		25
Виница	18		0		0		18
Берово	16		0		0		16
Делчево	14		0		0		14
Св. Николе	11	%	0	%	0	%	11
Σ	103	100%	0	0%	0	0%	103

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**



Табела бр.17 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали во СВР – Штип се создава еден прецизен директен контакт на потенцијалните кандидатки и кандидати со лицата кои што работат во полиција низ повеќе трибини и отворени денови?“

Table No.17 – Table view of the question: Does the SVR – Stip creates a precise direct contact on the potential candidates with the people who work in the police through more discussions and open days?

18. Дали во МВР е застапена родовата рамноправност?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговорило само едно лице, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле вкупно 18 лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговорило едно лице, со „НЕ“ одговорило исто така само едно лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 23 анкетирани лица.
- Полициска станица – Веница: Со „ДА“ не одговорило ниту едно лице, со „НЕ“ исто така одговор нема дадено ниту едно лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 18 анкетирани лица.
- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговорило едно лице, со „НЕ“ одговор нема дадено ниту едно лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 15 анкетирани лица.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ не одговорило ниту едно лице, со „НЕ“ исто така одговор нема дадено ниту едно лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 14 анкетирани лица.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ не одговорило ниту едно лице, со „НЕ“ исто така одговор нема дадено ниту едно лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 11 анкетирани лица.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.18							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f		F		F		
Кочани	1		0		18		19
Штип	1		1		23		25
Виница	0		0		18		18
Берово	1		0		15		16
Делчево	0		0		14		14
Св. Николе	0	%	0	%	11	%	11
Σ	3	3%	1	1%	99	96%	103

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион



Табела бр.18 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали во МВР е застапена родовата рамноправност?“

Table 18 – Table of the question: Does in the MVR is represented gender equality?

19. Дали надлежните лица, кои пред сè се одговорни за изработка на критериумите за вработување, поминале низ потребните обуки за родовата рамноправност?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 2 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 15 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 2 лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 4, со „НЕ“ одговориле 19 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 2 анкетирани лица.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 2, со „НЕ“ одговориле 16 лица и со „МОЖЕБИ“ одговориле 0 анкетирани лица.
- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговорило едно лице, со „НЕ“ одговориле 15 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ не одговорило ниту едно анкетирано лице.
- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговорило едно лице, со „НЕ“ одговориле 13 лица и со „МОЖЕБИ“ одговориле 0 анкетирани лица.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 2, со „НЕ“ одговориле 9 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ не одговорило ниту едно анкетирано лице.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.19							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f		F		F		
Кочани	2		15		2		19
Штип	4		19		2		25
Виница	2		16		0		18
Берово	1		15		0		16
Делчево	1		13		0		14
Св. Николе	2	%	9	%	0	%	11
Σ	12	12%	87	84%	4	4%	103

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион



Табела бр.19 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали надлежните лица, кои пред сè се одговорни за изработка на критериумите за вработување, поминале низ потребните обуки за родовата рамноправност?“

Table No. 19 – Table view of the question: Are competent people who are primarily responsible for making the criteria for employment, have undergone the necessary training for gender equality?

20. Дали сметате дека не постои дискриминација во однос на пол при процесот на вработување во полициските станици?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 18 од анкетираниите, со „НЕ“ одговорило едно лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 0 анкетирани лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 23, со „НЕ“ одговориле 2 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ не одговорило ниту едно лице.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 17, со „НЕ“ одговорило само едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ не одговорило ниту едно лице.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 15, со „НЕ“ одговорило само едно лице и со „МОЖЕБИ“ не одговорило ниту едно анкетирано лице.
- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 14, со „НЕ“ не одговорило ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ исто така не одговорило ниту едно лице.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 11, со „НЕ“ одговориле 0 анкетиран и со „МОЖЕБИ“ исто така не одговорило ниту едно анкетирано лице.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.20							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f		F		f		
Кочани	18		1		0		19
Штип	23		2		0		25
Виница	17		1		0		18
Берово	15		1		0		16
Делчево	14		0		0		14
Св. Николе	11	%	0	%	0	%	11
Σ	98	95%	5	5%	0	0%	103

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион



Табела бр.20 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали сметате дека не постои дискриминација во однос на пол при процесот на вработување во полициските станици?“

Table No.20 – Table view of the question: Do you think that there is no discrimination on the basis of sex in the recruitment process at the police stations?

21. Во однос на обуките, дали сметате дека жените се застапени пропорционално во однос на мажите?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 18 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле едно анкетирано лице.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 21, со „НЕ“ одговориле 2 анкетирани лица и со „МОЖЕБИ“ одговориле 2 анкетирани лица.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 16, со „НЕ“ не одговориле ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 2 анкетирани лица.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 13, со „НЕ“ одговорило само 1 анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 2 анкетирани лица.
- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 12, со „НЕ“ не одговорило ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 2 анкетирани лица.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 8, со „НЕ“ одговорило едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 2 лица.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.21							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f		F		f		
Кочани	18		0		1		19
Штип	21		2		2		25
Виница	16		0		2		18
Берово	13		1		2		16
Делчево	12		0		2		14
Св. Николе	8	%	1	%	2	%	11
Σ	88	85%	4	4%	11	11%	103

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион



Табела бр.21 – Табеларен приказ на прашањето: „Во однос на обуките, дали сметате дека жените се застапени пропорционално во однос на мажите?“

Table No. 21 – Table view of the question: In terms of training, do you think that women are represented in proportion to the men?

22. Дали сите содржини кои ја опфаќаат родовата рамноправност, се неизбежен дел од основната полициска обука?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 15 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 2 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговориле 2 лица.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 20, со „НЕ“ одговориле 4 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговорило едно лице.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 14, со „НЕ“ одговориле 2 лица и со „МОЖЕБИ“ одговориле 2 анкетирани лица.
- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 14, со „НЕ“ одговорило едно лице и со „МОЖЕБИ“ исто така одговорило едно анкетирано лице.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 10, со „НЕ“ одговориле 2 лица и со „МОЖЕБИ“ одговориле две анкетирани лица.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 21, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговорило едно анкетирано лице.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.22							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f		F		F		
Кочани	15		2		2		19
Штип	20		4		1		25
Виница	14		2		2		18
Берово	14		1		1		16
Делчево	10		2		2		14
Св. Николе	7	%	2	%	2	%	11
Σ	80	78%	13	12%	10	10%	103

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион



Табела бр.22 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали сите содржини кои ја опфаќаат родовата рамноправност, се неизбежен дел од основната полициска обука?“

Table No.22 – Table of the question: Are all content covering gender equality, are an inevitable part of basic training?

23. Дали од страна на СВР– Штип се спроведува континуирана едукација на сите вработени во однос на улогата и важноста на полицијата во борбата против родовото насилство?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 19 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ исто така не одговорило ниту едно анкетирано лице.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 24, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговорило едно лице.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 18, со „НЕ“ не одговорило ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ исто така не одговорило ниту едно лице.
- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 15, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговорило едно лице.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 14, со „НЕ“ не одговорило ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ исто така не одговорило ниту едно лице.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 10, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговорило едно лице.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.23							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f		F		F		
Кочани	19		0		0		19
Штип	24		0		1		25
Виница	18		0		0		18
Берово	15		0		1		16
Делчево	14		0		0		14
Св. Николе	10	%	0	%	1	%	11
Σ	100	97%	0	0%	3	3%	103

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион



Табела бр.23 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали од страна на СВР – Штип се спроведува континуирана едукација на сите вработени во однос на улогата и важноста на полицијата во борбата против родовото насилство?“

Table No.23 – Table view of the question: Are by SVR – Stip conducts continuing education of all employees on the role and importance of the police in the fight against gender-based violence?

24. Дали Вашата полициска станица има воспоставено една цврста комуникација со постоечките механизми за родова рамноправност?

- Полициска станица – Кочани: Со „ДА“ одговориле 18 од анкетираниите, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговорило едно анкетирано лице.
- Полициска станица – Штип: Со „ДА“ одговориле 24, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговорило едно лице.
- Полициска станица – Винаца: Со „ДА“ одговориле 16, со „НЕ“ одговорило само едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле 2 анкетирани лица.

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- Полициска станица – Берово: Со „ДА“ одговориле 15, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ одговорило едно анкетирано лице.
- Полициска станица – Делчево: Со „ДА“ одговориле 12, со „НЕ“ не одговорило ниту едно анкетирано лице и со „МОЖЕБИ“ одговориле две анкетирани лица.
- Полициска станица – Свети Николе: Со „ДА“ одговориле 11, со „НЕ“ одговориле 0 анкетирани и со „МОЖЕБИ“ исто така не одговорило ниту едно анкетирано лице.

Табеларно и графичко прикажување на податоците по полициски станици

Анкетно прашање бр.24							
Полициска станица	Да		Не		Можеби		Σ
	f		F		F		
Кочани	18		0		1		19
Штип	24		0		1		25
Виница	16		1		2		18
Берово	15		0		1		16
Делчево	12		0		2		14
Св. Николе	11	%	0	%	0	%	11
Σ	95	92%	1	1%	7	7%	103

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**



Табела бр.24 – Табеларен приказ на прашањето: „Дали Вашата полициска станица има воспоставено една цврста комуникација со постоечките механизми за родова рамноправност?“

Table No.24 – Table view of the question: Does your Police Department has established a solid communication with existing mechanisms for gender equality?

9.2. Интерпретација на податоците

Во МВР се презедоа голем број реформи со цел да биде подобрена положбата на жените во однос на мажите кои се вработени во полицијата, бидејќи истите беа многу малку застапени, посебно на раководните и командните места. **Меѓутоа помеѓу вработените во полициските станици при СВР – Штип како што се полициските станици во Кочани, Штип, Винаца, Берово, Делчево и Свети Николе постои едно т.н. непишано правило, според кое на жените кои се вработени во полицијата, им се дава можност да напредуваат до одредени граници и дека лицата од машкиот пол се многу подоказани раководители во однос на жените.** Кај женскиот пол исто така постои мислење дека за истите е дефиниран став дека тие се неспособни за да ги синхронизираат приватниот и професионалниот живот и дека како резултат на тоа се попречува нивното унапредување во МВР. Со цел да биде спречено дискриминирањето на жените во

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

однос на мажите во поглед на нивното работење во МВР, потребно е да бидат преземени повеќе конкретни мерки. **Министерството за внатрешни работи треба да биде насочено кон спроведување на едни темелни истражувања за положбата на жената во СВР– Штип.** Самите средби помеѓу женските и машките припадници на безбедносните структури можат да создадат плод на тој начин што истите тие би ги размениле сопствените предизвици и искуствата со кои се среќаваат во процесот на работа. Според вработените во полициските станици кои се во склоп на СВР – Штип, зголемен е бројот на жените кои сакаат да работат во сферата на МВР, при што како мотиви за ваквиот став се следниве:

- Самата динамика во процесот на работата;
- Желбата да се учествува во постапката на спроведување во законот;
- Конкретната прилика да им се помогне на сите останати и слично.

Според вработените во СВР– Штип помеѓу нашиот народ преовладува ставот дека за работа во МВР потребна е голема физичка сила, додека мошне помалку поседување на одредени комуникациски вештини или интелектуална способност. За разлика од мажите кои се вработени во СВР – Штип вработените од женскиот пол имаат еден целосно спротивен став, па според нив полициската работа бара целосно еднакви физички и умствени способности. Она што е заедничко за жените и мажите кои што работат во безбедносните служби на СВР – Штип е тоа што самите тие треба во целост пред сè да се едни изградени личности, кои ќе бидат корисни и одговорни во заедницата. Податоците и информациите од СВР – Штип укажуваат дека голем е бројот жени кои во почетокот на сопствените кариери биле поставени на работни места кои што не одговараат на нивната стручната спрема со која се стекнале, меѓутоа истите тие сепак прифаќаат да работат со надеж дека во текот на времето нивната кариера ќе напредува.

Според вработените од женскиот пол во полициските станици на СВР– Штип, следејќи ги примерите на современите земји, за да ја подобрат својата положба во овие сектори, потребно е да формираат различни здруженија. Такви здруженијата на жени полицајци постојат на териториите на Америка и Европа,

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

меѓутоа исти такви можат да се сретнат и на некои други територии ширум светот. Главна цел на овие здруженија на жени е да биде постигната целосна рамноправност во полициските служби помеѓу машкиот и женскиот пол.

Добиените податоци од МВР говораат дека како прв конкурс во нашата земја на кој биле примени жени полицајци е оној кој беше распишан во 1992 година. Треба целосно да се нагласи дека **во Законот за полиција утврдена е родовата еднаквост и рамноправност при вработувањето**, меѓутоа практиката покажува дека постои голем недостиг на жени во структурите на МВР.

Дека во полицијата нема комплетна и целосна родова рамноправност говори и самиот податок кој покажува дека во МВР има само една четвртина. Женскиот пол сè повеќе е застапен во административните делови на полициските станици, еден помал дел е застапен во полицијата, меѓутоа во криминалистичката и униформираната полиција застапеноста се движи од минимални 3 до максимални 16%, при што ваквите бројки се многу далеку од минимумот на 30 % учество на женскиот пол во работата на полицијата. Последниот временски период се забележуваат придонесите кои женскиот пол ги дава во различни димензии на полициската активност, односно дефинирано со други зборови, зголемен е бројот на женскиот пол во сите системи на обука на полициските должности. Сè со цел за да се овозможи полициските служби поодговорно да одговорат на безбедносните потреби кои постојано се јавуваат во сопствените заедници, неизбежно е на еден систематски начин да се применат потребни мерки кои се потребни за поквалитетно интегрирање на жените во вкупниот состав на полицијата.

Во јавноста постои мислењето дека полициската професија е ексклузивно машка, односно, при што врз основа на ова, постојат стереотипи за традиционалната улога на жената коишто се дефинираат како клучна пречка на која женскиот пол често наидуваат на истата во своето работно опкружување. Добиените податоци од полициските станици при СВР – Штип укажуваат дека во

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

областа на обуката и образованието за полициски должности, женскиот пол се подеднакво успешни, а во некои случаи и области дури и многу поуспешни од страна на машкиот пол, при што ваквиот факт јасно покажува дека женскиот пол е недоволно искористен кадровски потенцијал.

Во СВР – Штип примената на едукацијата за родовата рамноправност претставува еден ефикасен начин во клучната борбата против стереотипи, при што може да се нагласи дека оваа едукација е од суштинско значење во полициското образование поради прифаќањето на што поголем број жени за работа во полициските станици од страна на колегите од машкиот пол. Исто така едукацијата е мошне важна и поради развој на свеста за тоа безбедносните потреби на мажите и жените да се разликуваат до некој определен степен и дека ефикасноста на полициската работа ќе биде поголема доколку ако тие разлики се признаени и на нив соодветно е одговорено. Врз основа на спроведеното интервју во СВР – Штип, се доаѓа до констатација дека полициските станици кои дејствуваат при СВР – Штип мораат систематски да го зголемат капацитетот и свеста на сопствените вработени за да постапуваат квалитетно и пред сè ефикасно во оние случаи на родово насилство.

Во МВР потребно е и понатаму да се развива самата родова сензитивна статистика која претставува процес каде што статистичките податоци се собираат според пол, при што ваквиот вид на собирање на податоци, создава една поквалитетна анализа на евалуација и состојбата на сите преземени мерки. Секое привлекување на што поголем број мотивирани и квалификувани кандидатки во МВР претставува неизбежна задача. Сè со цел за да се зголеми интересот за работа во МВР од страна на потенцијални кандидати и кандидатки за работа во полициските служби и на таков начин истите да се затекнат со најдобрите кандидати и кандидатки за работа, пред сè неопходно е добра информираност на јавноста. Врз основа на ова, потребно е да биде воспоставена поквалитетна соработка со медиумите каде што преку тематски емисии и интервјуа на јавноста во целост да ѝ се доближи работата на полицијата, а со сето тоа да се претстави

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

значењето и улогата на секоја полициска станица. Меѓутоа потребно е да биде водена сметка во однос на медиумите, полицијата на медиумите да биде претставена како од машки, така и од женски пол. Според СВР – Штип, сè со цел да се постигне поквалитетно и навремено информирање на поголемиот дел од популацијата, неопходно е информациите за конкурсите да бидат огласувани во повеќе медиуми, посебно во оние каде што таргет група претставува женската популација. За да бидат препознаени жените во самата полициска професија, потребно е информативниот материјал кој ќе се презентира, да содржи фотографии на жени во униформа како ја извршуваат својата полициска должност и работа. Пред сè, многу е важно јасно да бидат огласени, како нормите, така и другите критериуми потребни за прием, сè со цел кандидатите да можат навреме да бидат запознаени со потребните услови за прием во однос на вработувањето во МВР. Приоритетната и основната цел не е само да се примаат што поголем број пријави, туку потребата да се пријават голем број квалификувани кадри кои се премногу добро мотивирани и информирани за извршување на оваа одговорна работа. Врз основа на ова, според началниците на полициските одделенија кои функционираат при СВР–Штип, треба на еден подетален начин да се информираат сите пријавени потенцијални кандидати за полициската професија, при што на таков начин директно ќе им се даде можност да поставуваат конкретни прашања, без разлика дали тоа ќе биде директно и лично, или преку електронски пат.

Анализирајќи ја ваквата ситуација, неопходно е да се напомене дека во вакви случаеви се јавува потребата да биде зголемен бројот на сите директни промоции и трибини каде свој придонес со своето учество даваат жени од полиција кои можат да даваат одговори на прашањата во однос на професијата и обуката.

Посебно внимание пред сè треба да биде посветено на припадничките на маргинализираните групи сè со цел на ваков начин да биде зголемена нивната застапеност во полицијата и создаден подобар контакт на полицијата со

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

маргинализираните групи. При процесот на вработување на кандидатите, според СВР – Штип, се прави и еден процес на селекција каде се начнуваат и некои прашања за родовата рамноправност. Во некои земји каде не постои доволен број пријавени кандидатки, се препорачува процес кој овозможува една подобра организација во однос на подготвителната настава за кандидатките, при што на ваков начин се создава една таква ситуација со која што се овозможува една подобра подготвеност на кандидатките.

Неопходно е да биде воведено задолжително учество на мажите и жените во тимовите кои се создадени за прием и конкурсните комисии, како и да се создадат неопходните услови за членовите да имаат барем еден основен курс за родово рамноправност. Исто така задолжително треба постојано да се применува постапката со која се овозможува проверка на кандидатите во селективниот процес во однос на тоа дали порано имале направено некој прекршок кој ќе им го оневозможи нивното вработување во МВР.

За разлика од кај нас, во земјите во светот се применува и систем на квоти, каде навистина е потребно да биде воведен мониторинг на примена на таа мерка сè со цел да се утврди која е долната граница за прием на мажите и жените и колку се тие успешни во процесот на обуката или процесот на работата. Резултатите на спроведениот мониторинг мора да бидат транспарентни и јавни.

За поуспешното интегрирање на жените во полициската работа, неопходно е постоење на потребен број ментори за работа со нововработените за временскиот период кога се создава нивниот приправнички стаж. Во вакви ситуации треба бројот на менторите од женски пол драстично да биде зголемен. Поголемиот број од полициските служби, не го следат видот и бројот на дополнителните обуки кои вработените ги поминале, па врз основа на тоа од страна на раководителите на полициските станици неопходно е да воведат еден процес на следење.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Во 2009 година беше спроведено едно истражување кое потврди дека жените во МВР се во помал број во однос на мажите. Сè со цел жените за да го зголемат степенот на ефикасност во полициската работа, потребно е да биде подобрена во целост достапноста на женскиот пол во сите дополнителни обуки и видови едукација, а сето ова подразбира дека доколку условите ги исполнуваат двајца кандидати, тогаш неопходно е да биде дадена значителна предност на кандидатот од женски пол, пред сè поради фактот што многу мал е бројот на раководители кои се жени.

Вработените во СВР – Штип постојано потенцираат дека премногу е важно да не се мисли дека жените не сакаат да учествуваат во дополнителните обуки пред сè заради големот број семејни обврски, при што во МВР во следниот временски период се планира да се отпочне со водење на една евиденција која што ќе собира податоци и информации зошто жените или мажите ја напуштаат полицијата и кои се причините од таквото напуштање. Меѓутоа, колку ќе биде успешно реализиран ваквиот т.н. проект е знак прашалник, бидејќи за да се обезбедат сите овие податоци, неопходно е да биде воведено излезно интервју каде преку анкетен прашалник вработените ќе ги наведат нивните причини за напуштање на работното место. На ваков начин најголем дел од полициските станици кои дејствуваат во рамките на СВР –Штип сметаат дека ваквите податоци ќе им овозможат на службите во полицијата целосен увид во однос на сите проблеми со кои се соочуваат сите вработени, како и изнаоѓање на нивно соодветно решение.

Во СВР – Штип потенцираат дека врз основа на своето досегашно искуство, потребно е да се овозможи напредувањето во кариерата на жените без никакви ограничувања со неформални и формални препреки, меѓутоа многу е битно да се отстранат овие препреки за женскиот пол во целост да напредува во службата.

Во овие полициски станици потребно е да се подига свеста на сите вработени за родовата рамноправност по пат на повеќе начини како што се:

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

- предавања;
- тркалезни маси;
- семинари.

Во образовниот систем потребно е да се воведат содржини за родовата рамноправност кои ќе бидат со посебен акцент на родовото основано насилство. Врз основа на ова, за сите службеници и службенички кои работат во полициските станици на СВР – Штип, потребно е да се спроведе една квалитетна континуирана едукација за улогата и важноста на полицијата во постапувањето во случаи на основано родово насилство. Раководството од овие полициски станици смета дека исто тоа во иднина ќе треба да заземе уште поголем решителен став против родови стереотипи во секојдневната работа.

Врз основа на спроведеното истражување во овие полициски станици, може да се заклучи дека не само кај нив, туку и во полициските станици насекаде низ Македонија потребно е да се воведат конкретен механизам наменет за промовирање на родовата рамноправност. Следејќи го примерот на развиените земји, неопходно е да се поддржи воспоставувањето на асоцијацијата на жените во полицијата, како и нивната сопствена работа. Полициските служби за да бидат во можност да го искористат вкупниот максимален потенцијал на жените во службата и во обуката, неопходно е да се прилагодат:

- униформите;
- опремата и
- оружјето коишто ги користат во процесот на дејствување и работа.

Во ваков случај, процесот на одлучувањето за изгледот на униформата опфаќа задолжително вклучување на жените кои ќе бидат нивни кориснички. Кога станува збор за идните набавки, секогаш потребно е да биде разгледано купувањето на оние видови на опрема и оружје кои во целост би одговарале на

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

морфологијата на жените. Процесот на прилагодување на општите услови за работење и опремата се од суштинско и пред сè клучно значење за успешното реализирање на политиките на еднакви можности. Од особено значење е полициската служба да направи што е можно повеќе за да биде признаено сознанието дека меѓу оние кои ја посетуваат обуката и меѓу вработените сè повеќе се женски пол, па врз основа на тоа треба да биде разгледан процесот на користење на родовиот сензитивен јазик во поглед на позициите и функциите во полицијата.

За разлика од кај нас, во Хрватска, при донесувањето на одлука за деловите на женската униформа, свое учество заземаат голем број жени кои едните се претставнички на сите родови од полицијата, а другите претставници на сите синдикати кои дејствуваат во рамки на Министерството.

Минатата година во полициските станици низ Македонија, а со тоа и низ полициските станици кои се во склоп на СВР– Штип, беше спроведено едно истражување кое покажа дека во однос на полициската професија жените во најголем дел случаеви се информирани по пат на неофицијални извори, а помалиот дел преку министерствата. Според вработените во СВР – Штип, постапката која опфаќа прием на жените во полицијата за да не се потпира на оној дел на популацијата кој има некакви семејни или било какви врски со полицијата, неопходно е да се работи на привлекување на што поголем круг на кандидати од женски пол, па врз основа на ова неопходно е да се спроведува медиумска кампања, сè со цел да биде подобрена вкупната слика на МВР во јавноста.

Во однос на процесот на вработување од страна на СВР – Штип се применуваат сите мерки и постапки кои се пропишани со закон. Полициските служби на СВР – Штип постојано потенцираат жените кои се вработени во полицијата, да учествуваат на промотивните настани, а воедно преку овие настани истите им даваат конкретни информации на потенцијалните кандидати и кандидатки кои имаат за цел да аплицираат, а воедно учествуваат во процесот

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

Поголем дел од полициските станици во овој регион по распишувањето на конкурсот, а пред започнувањето на селективниот процес на кандидатки и кандидати, спроведува една подготвителна настава за жени и мажи под целосно еднакви и идентични услови.

Во наредниот временски период во полициските станици при СВР – Штип ќе биде понудена една програма за подготовка на кандидатки, сè со цел да биде олеснет процесот на нивно запишување во полициска обука. Ваквата програма вклучува и организирање на едни тркалезни маси каде кандидатките ќе бидат запознаени со сите предизвици на оваа полициската професија, а воедно и конкретна подготовка за полагање тестови. Ваквата подготовка има за цел да го зголеми бројот на жените кои конкурираат за работа во полиција.

Таквиот вид подготовка беше посебно значаен во деловите на земјата во кои претходниот упис на жените беше многу мал. Подготовките можат да придонесат во привлекување на поголем број квалификувани кандидатки, а организирани од страна на надлежните институции, полициските академии, во големи системи и простори.

Според податоците добиени од страна на полициските служби, тимовите за селекција на кандидатите за работа во полициските станици при СВР – Штип во својот сопствен состав имаат и жени, меѓутоа тоа толку ретко е пропишано како задолжителна постапка. Во некои земји, како што е Србија, задолжително е во составот на комисијата која е задолжена за селективното интервју за прием, во основната обука да бидат минимум четири членови, од кои еден до два, да бидат од женски пол.

Неколку полициски служби од СВР – Штип наведуваат дека при упис на основната полициска обука, се планира вкупен број, а сето ова подразбира дека е пропишана една квота која претставува максимум на запишаните жени и мажи.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Голем дел од полициските служби при СВР – Штип потенцираа дека при одлуката за прием на работникот во работен однос, од страна на комисијата задолжително се формира една листа на кандидати врз основа добиените резултати кои се постигнати по пат на тестирањето без разлика на пол. Исто така, овие полициски служби не спроведуваат посебни анализи за ефектите на посебните квоти и мерки, па врз основа на тоа треба да биде зајакнат процесот на следење на системот на квоти, по пат на:

- процес на собирање на потребни податоци;
- процес на следење на резултатите од движењето во службата и од работата;
- анкета со жените каде по пат на една темелна анализа ќе се направи една евалуација на системот.

Ако во оваа постапка нема да бидат применети квоти, тогаш во такви случаи е потребно е да се применуваат други мерки врз основа на кои ќе се предизвика поголем степен на заинтересираност на квалификувани жени за работа во полицијата и нејзините служби.

Според големиот број анализи и следење на процесите на работа кои континуирано ги спроведува СВР – Штип, се доаѓа до констатацијата дека како еден од суштествените елементи во процесот на поправилно интегрирање на жените во полицијата и полициските служби претставува самото постоење на задоволителен број менторки и ментори кои работат со нововработените лица, за временскиот период кога се стекнува приправничкиот стаж. Поголем дел од полициските служби потенцираат дека во Република Македонија потребно е да постои посебна програма за подготовка на ментори за нивната работа со нововработените лица.

Во однос на работата со жени во полициските станици кои соработуваат во склоп на СВР – Штип, произлегува заклучокот дека нема таква полициска служба

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

која посебно се подготвува за работа со жените. Само две полициски служби располагаат со податоци за бројот на мажите и жените ментори, врз основа на кои податоци може да се заклучи дека вкупниот број на жените помеѓу менторите драстично се разликува.

Поголем дел од овие полициски станици кои беа предмет на истражување и интервјуирање, потенцираат дека добро е да се следи и примерот на полицијата во Албанија, каде во Полицискиот тренинг центар има единица која во целост ја следи работата на менторите, по пат на посебен прашалник.

Според полициските станици во Република Македонија, доколку на некој конкурс во МВР постојат кандидати со исти квалификации, тогаш предност треба да ѝ се даде на жената, пред сè заради помалиот број жени кои учествуваат во клучните процеси на усовршување. Исто така за да биде зголемен бројот на жените во работата на МВР, потребно е да биде подобрена достапноста на сите можни дополнителни обуки и видови едукации на жените, а воедно исто така неопходно е да се зајакне системот на интерна поддршка на жените во полицијата и самото менторство. Достапноста на едукацијата и процесот преку кој жените стручно се усовршуваат претставува клучен предуслов за напредување. Жените кои што работат во МВР, сè почесто мислат дека изминативе години машкиот пол има предност во пристапот на дополнителните семинари и обуки, за разлика од мажите кои во голема мерка сметаат дека семинарите и обуките се достапни подеднакво. Полициските служби во целост не даваат точни податоци за бројот на жените и мажите во полициските станици кои учествувале во повеќе видови на дополнителни усовршувања, што воедно претставува и отсуство на родова статистика.

Секоја полициска служба располага со потребните податоци, меѓутоа истите не се групирани спрема полот. Врз основа на сето ова, вработените во МВР сметаат дека потребно е на мажите и жените рамноправно да им биде дадена идентична можност за дополнително усовршување.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Сè со цел да биде зајакнат професионалниот развој на жените во полициските служби на МВР, потребно е да постои една посебна програма која ќе овозможи една подготовка на ментори за нивната работа со лицата кои што се најново вработени, меѓутоа проблем е што нема да постои сезитизација за прашања на родовата рамноправност во таа програма.

Во однос на причините за напуштање на работното место, битно е да се нагласи дека врз основа на спроведеното анкетирање се доаѓа до заклучокот дека како главна причина за напуштањето на работното место во МВР од страна на жените претставува околината во која доминира машкиот пол, како и самата желба да биде пронајдена побезбедна и поплатена работа. После временски период од 4 до 8 години во служба на МВР, како основна причина поради која женскиот пол ја напушта работата, е самото незадоволство од нивниот третман.

Според СВР – Штип, повеќето од оние лица на кои им престанува работниот однос врз основа на казна се мажи. Кога станува збор за престанување на работниот однос поради дисциплински мерки или поради направено кривично дело по службена должност, тогаш во дури 95% од случаевите станува збор за вработени лица од машки пол.

Началниците на полициските станици при СВР – Штип уште од одамна го признаваат и го потврдуваат значењето на Резолуцијата 1325 на Советот на безбедност на ОН за жените, мирот и безбедноста од 2000 година, а воедно од друга страна исто така го поддржуваат воспоставувањето на Мрежата на жени полицајци на Југоисточна Европа, бидејќи истите покажуваат огромно разбирање и поддршка за улогата и придонесот кои жените го имаат во процесите на мирот и безбедноста на земјите.

Ако се анализира оваа ситуација, во однос на сето ова претходно потенцирано, постојат и некои други меѓународни документи кои повикуваат подобрување на правата на жената и на родовата рамноправност, како што е Конвенцијата на ОН за елиминирање на сите видови дискриминација на жените донесена во 1979 година. Оваа Конвенција ги обврзува државите кои се членки,

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

во целост да ја елиминираат дискриминацијата на женскиот пол во јавниот и политичкиот живот на начин што на женскиот пол ќе треба да им се овозможи еднакво право под исти услови како и на мажите. Она партнерство помеѓу машките и женските колеги во водењето на работите претставува битен предуслов за остварување на демократијата, врз основа на Универзалната декларација за демократија, според која секое демократско општество претставува општество каде мажите и жените работат комплементарно и рамноправно, со постапки кои ги збогатуваат сопствените разлики.

Самата идеја со помош на која се овозможува елиминирање на дискриминацијата според припадноста на полот, за МВР претставува можност за воспоставување на едни еднакви шанси за мажите и за жените вработени во ова Министерство. На ваков начин се создава:

- целосен идентичен пристап на мажите и на жените;
- потполно еднакви шанси да се здобијат со било каква професија или работно место во МВР;
- идентичен пристап кон политиката и сл.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Заклучок

Родовата рамноправност подразбира праведност при постапувањето со жените и мажите врз основа на праведност и согласност со сите нивни лични потреби, при што истата е засегната со унапредувањето на личната, социјалната, културната, економската и политичката рамноправност за сите.

Родовата еднаквост покажува дека сите различни аспирации, однесувања и потреби на мажите и жените се: почитувани, целосно земени предвид, правилно вреднувани и подеднакво потпомогнати во целост.

На ваков начин се овозможува нивните права, можности и одговорности да не зависат од тоа дали тие се родени како жена или пак како маж. Родовата еднаквост се заснова, како на принципите на човековите права, така и на принципите на социјалната правда, при што сосема е јасно дека зајакнувањето на жените и родовата еднаквост се од суштинско значење, како за упатување кон главната грижа на несигурност и сиромаштија, така и за остварување на одржлив развој со човекот како еден вид на центар. Со Уставот им се гарантираат еднаквите можности на мажите и жените во Република Македонија како највисок правен акт, меѓутоа поголем број закони во целост забрануваат дискриминација врз основа на полот, при што истите содржат едни одредби со кои се создава инкорпорирање на родовиот концепт во самата законска регулатива на една земја. Самата имплементација на концептот на воспоставување на еднаквите можности отпочнува во 1999 година во временскиот период кога нашата земја го усвојува првиот сопствен Национален план за акција за полово рамноправност кој се однесуваше на процесот на унапредувањето на родовата рамноправност во вкупно десет стратешки области.

Во нашата земја постојат голем број субјекти кои се одговорни за спроведување на процесот и мерките со помош на кои воспоставуваат еднакви можности помеѓу мажите и жените во Република Македонија во политичката, економската, социјалната, образовната област, како и во другите области од општествениот живот. Воспоставувањето на еднакви можности е обврска на

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

целото општество и претставува отстранување на пречките за воспоставување и остварување на еднаквост меѓу жените и мажите, преку превенција и отстранување на нееднаквиот третман на жените и мажите и воспоставување на услови за воведување на еднакво учество на жените и мажите во сите сфери на општествениот живот. Посебни мерки се мерки насочени кон воспоставување еднакви можности, како и промовирање и унапредување на еднаквите можности во посебните области на општествениот живот. Посебните мерки се насочени кон отстранување на објективните пречки кои доведуваат до воспоставување на принципот на еднакво учество на жените и мажите или нееднаков статус на лица од еден наспроти лица од друг пол, при што истите дават посебен придонес во форма на поттикнување на учество на помалку застапениот пол. Врз основа на Колективниот договор на МВР, се уредуваат правата и обврските на вработените во ова министерство од една страна, како и начинот и условите на реализирање на правата и обврските кои произлегуваат од самиот работен однос. Ваквиот договор се применува во текот на работењето на МВР при што истиот е задолжителен за сите работници кои имаат засновано работен однос во МВР. За секоја потреба за прием на нови вработени во МВР одлучува надлежниот министер.

Во однос на вреднувањето на работата и платата помеѓу машкиот и женскиот пол, битно е да се нагласи дека нема некоја потенцирана очигледна разлика. Во однос на вреднувањето во МВР, потребно е да биде воспоставен еден транспарентен систем со помош на кој ќе се овозможи управување со човечки ресурси каде ќе се создаде конкретен процес на преиспитување на постојниот систем на вреднување на работата од една страна, како и утврдување на можното фаворизирање на определени работи што вработените од машки пол ги вршат многу почесто отколку женскиот пол. Според некои спроведени истражувања, во МВР постои еден неизедначен пристап кон регрутација и прием на жени во службите на полицијата, при што врз основа на ова, неопходно е да биде направена една конкретна стратегија со помош на која ќе се поттикне развојот на

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

стратешки документи. Начинот на спроведување на пропагандни кампањи за влез на нови вработени во полиција, во некои полициски служби не е целосно изедначен, а од друга страна истиот и не е доволно систематски поставен. Со цел да биде спречено дискриминирањето на жените во однос на мажите во поглед на нивното работење во МВР, потребно е да бидат преземени повеќе конкретни мерки. Министерството за внатрешни работи треба да биде насочено кон спроведување на едни темелни истражувања за положбата на жената во СВР–Штип. Самите средби помеѓу женските и машките припадници на безбедносните структури можат да создадат плод на тој начин што истите тие би ги размениле сопствените предизвици и искуствата со кои се среќаваат во процесот на работа. Според вработените во полициските станици кои се во скоп на СВР – Штип, зголемен е бројот на жените кои сакаат да работат во сферата на МВР, при што како мотиви за ваквиот став се следниве: самата динамика во процесот на работата, желбата да се учествува во постапката на спроведување во законот, конкретната прилика да им се помогне на сите останати и слично.

Според вработените во СВР – Штип, помеѓу нашиот народ преовладува ставот дека за работа во МВР потребна е голема физичка сила, додека мошне помалку поседување на одредени комуникациски вештини или интелектуална способност. За разлика од мажите кои се вработени во СВР – Штип, вработените од женскиот пол имаат еден целосно спротивен став, па според нив полициската работа бара целосно еднакви физички и умствени способности. Она што е заедничко за жените и мажите кои што работат во безбедносните служби на СВР–Штип е тоа што самите тие треба во целост да се пред сè едни изградени личности, кои ќе бидат корисни и одговорни во заедницата. Податоците и информациите од СВР – Штип укажуваат дека голем е бројот на жени кои во почетокот на сопствените кариери биле поставени на работни места кои што не одговараат на нивната стручната спрема со која се стекнале, меѓутоа истите тие сепак прифаќаат да работат со надеж дека во текот на времето нивната кариера ќе напредува. Добиените податоци од МВР говораат дека како прв конкурс во

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

нашата земја на кој биле примени жени полицајци е оној кој беше распишан во 1992 година. Треба целосно да се нагласи дека во Законот за полиција утврдена е родовата еднаквост и рамноправност при вработувањето, меѓутоа практиката покажува дека постои голем недостиг на жени во структурите на МВР.

Дека во полицијата нема комплетна и целосна родова рамноправност говори и самиот податок кој покажува дека во МВР има само една четвртина. Женскиот пол сè повеќе е застапен во административните делови на полициските станици, еден помал дел е застапен во полицијата, меѓутоа во криминалистичката и униформираната полиција застапеноста се движи од минимални 3 до максимални 16% при што ваквите бројки се многу далеку од минимумот на 30 % учество на женскиот пол во работата на полицијата. Последниот временски период се забележуваат придонесите кои женскиот пол ги дава во различни димензии на полициската активност, односно дефинирано со други зборови, зголемен е бројот на женскиот пол во сите системи на обука на полициските должности. Сè со цел за да се овозможи полициските служби поодговорно да одговорат на безбедносните потреби кои постојано се јавуваат во сопствените заедници, неизбежно е на еден систематски начин да се применат потребни мерки кои се потребни за поквалитетно интегрирање на жените во вкупниот состав на полицијата.

Во СВР – Штип примената на едукацијата за родовата рамноправност претставува еден ефикасен начин во клучната борба против стереотипи, при што може да се нагласи дека оваа едукација е од суштинско значење во полициското образование поради прифаќањето на што поголем број жени за работа во полициските станици од страна на колегите од машкиот пол. Исто така едукацијата е мошне важна и поради развој на свеста за тоа безбедносните потреби на мажите и жените да се разликуваат до некој определен степен и дека ефикасноста на полициската работа ќе биде поголема доколку ако тие разлики се признаени и на нив соодветно е одговорено. Врз основа на спроведеното интервју во СВР – Штип, се доаѓа до констатацијата дека полициските станици кои

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

дејствуваат при СВР – Штип мораат систематски да го зголемат капацитетот и свеста на сопствените вработени за да постапуваат квалитетно и пред сè ефикасно во оние случаи на родово насилство. Во МВР потребно е и понатаму да се развива самата родова сензитивна статистика која претставува процес каде што статистичките податоци се собираат според пол, при што ваквиот вид на собирање на податоци создава една поквалитетна анализа на евалуација и состојбата на сите преземени мерки. Секое привлекување на што поголем број мотивирани и квалификувани кандидатки во МВР, претставува неизбежна задача. Сè со цел за да се зголеми интересот за работа во МВР од страна на потенцијални кандидати и кандидатки за работа во полициските служби и на таков начин истите да се стекнат со најдобрите кандидати и кандидатки за работа, пред сè неопходна е добра информираност на јавноста.

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Литература

1. Buiar, F., Uvod v javno pravo, Ljubljana, 1969
2. Вебер, М., Привреда и друштво, I, II, Просвета, 1976
3. Waldo, D., Ideas and issues in public administration, Me Graw Hill 1953
4. White, L., Introduction to the Study of Public Administration, Macmillan, 1955
5. Weber, M. Essays in Sociology Gerth, Mills (Eds), Routledge and Kegan Paul 1948
6. Гризо, Н., Гелевски, С., Давитковски, Б., Павловска-Даневска, А., „Административно право“, Правен факултет „Јустинијан Први“, Скопје, 2007
7. Гризо, Н., „Проблеми на управување“, Правен факултет „Јустинијан Први“, Скопје, 2001
8. Давитковски, Б., Заштита на правата и слободите во Југославија преку омбудсман, Годишник на Правниот факултет во Скопје, 1990/91
9. Давитковски, Б., Контрола на управата, докторска дисертација, Скопје, 1992
10. Debbasch, C., Science administrative, Dalloz, 1976
11. Dimock, K., Public Administration, Rinehart, 1958
12. Dimitrijević, P., Organizacija i metodi rada javne uprave, Savremena administracija, 1959
13. Popović, S., Upravno pravo, Savremena administracija, 1974
14. Young, M., The Rise of the Meritocracy, Ed. Thames and Hudson, 1958
15. Лилиќ, С., Управно право, Современа администрација, Београд 1995
16. Лилиќ, С., Data protection, Омбудсман, Зборник радова, Нови Сад, 1990
17. Lepawski, A., Administration Knopf, 1949
18. Morstein M, F The Administrative State, University of Chicago Press, 1957
19. Pusić E., Uprava i upravljanje, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 2, 1960
20. Павловска-Данева, А., Омбудсман, Ми-ан, Скопје 2000
21. Simon, Smithburg, Thompson, Public administration, A. Knopf, 1950

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

22. Stein, H., Public administration and policy Development, Harcourt Brace and company, 1952.
23. Suleiman, E(ed) Bureaucrats and Polisi Making, Holmes, Meier, 1984
24. Trecker, N.B, Group process in administration, 1949
25. Herbert, S., A Administrative behavior, New York 1947
26. Гризо, Н., Давитковски, Б., Павловска-Данева, А., „Јавна администрација“, Скопје 2008

Закони и правилници:

- Закон за внатрешни работи, (Службен весник на РМ бр.92 од 24.07.2009 година)
- Закон за полиција (Службен весник на РМ бр.6 од 15.01.2009 година)
- Закон за организација и работа на органите на државната управа (Службен весник на РМ бр.58 од 2000 година)
- Правилник за начинот и постапката за остварување на системот на кариера на овластените службени лица во Министерството за внатрешни работи „Службен весник на РМ бр.122 од 2009 година“
- Правилник за начинот и постапката на селекција и избор на лица кои засноваат работа во министерството за внатрешни работи (Службен весник на РМ бр.128 од 22.10.2009 година)
- Закон за државни службеници (Сл. весник на РМ бр. 108/05)

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

Прилози:

Анкетен прашалник

1. Дали во СВР–Штип постојат можности и начини за воспоставување на основни и посебни мерки и активности кои придонесуваат за создавање на еднакви можности за жените и мажите вработени во СВР–Штип?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

2. Дали како вработен во СВР–Штип сметате дека постојат подеднакви услови за вработување во МВР, како за машкиот, така и за женскиот пол?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

3. Дали сметате дека на вработените во СВР–Штип им се создаваат еднакви услови за сите вработени во сите сегменти од професионалната ангажираност и развој во кариерата?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

4. Дали вработените женски лица во СВР–Штип се во инфериорна положба во однос на машките лица во рамките на засновување на работниот однос?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

5. Дали сметате дека постојат формални пречки при ангажирањето на жените на било кое работно место во СВР–Штип?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

6. Дали сметате дека во СВР–Штип не се води сметка за сразмерна застапеност на припадниците од женски и машки пол во униформираниот дел?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

7. Дали во СВР–Штип се применуваат мерки и активности кои го промовираат принципот за воспоставување на еднакви можности за жените и мажите во сите сфери на работа и одлучување во МВР?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

8. Дали постојат обиди за било какво дискриминирање на вработените во текот на работните процеси?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

9. Дали постојат процеси за подобрување на условите за работа преку развивање на правната, здравствена и друга заштита и преку вклучување на родовата перспектива во сите политики и програми во СВР–Штип?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

10. Дали во СВР–Штип, жените доминираат во административниот дел?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

11. Дали вработените женски лица во СВР–Штип во областите на полициското работење се далеку поуспешни и поефикасни од нивните машки колеги?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

12. Дали вработените лица од машки и женски пол во СВР–Штип имаат комплетно ист, еднаков третман на почитување?

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

А) Да

Б) Не

В) Можеби

13. Дали СВР– Штип предвидува еднакво плаќање на мажите и жените за еднаква работа со еднакви барања на работното место за што се исплаќа еднаква плата без разлика на полот?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

14. Дали МВР е во постојана соработка со медиумите, сè со цел работата на полицијата да ѝ се приближи на јавноста, а посебно големата улога на женскиот пол во полициската служба?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

15. Дали СВР – Штип ги промовира успешните жени од полицијата преку еден активен начин?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

16. Дали при процесот на вработување во СВР – Штип јасно се огласени сите критериуми за прием на новите вработени, како и нормите на физичка

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

подготвеност, сè со цел кандидатите од женски пол да бидат запознаени навремено со истите?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

17. Дали во СВР–Штип се создава еден прецизен директен контакт на потенцијалните кандидатки и кандидати со лицата кои што работат во полиција низ повеќе трибини и отворени денови?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

18. Дали во МВР е застапена родовата рамноправност?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

19. Дали надлежните лица, кои пред сè се одговорни за изработка на критериумите за вработување, поминале низ потребните обуки за родовата рамноправност?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент на Источно-планскиот регион

20. Дали сметате дека не постои дискриминација во однос на пол при процесот на вработување во полициските станици?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

21. Во однос на обуките, дали сметате дека жените се застапени пропорционално во однос на мажите?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

22. Дали сите содржини кои ја опфаќаат родовата рамноправност, се неизбежен дел од основната полициска обука?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

23. Дали од страна на СВР–Штип се спроведува континуирана едукација на сите вработени во однос на улогата и важноста на полицијата во борбата против родовото насилство?

А) Да

Б) Не

В) Можеби

**Магистерски труд – Вработување и еднакви можности на жените и мажите во
Министерството за внатрешни работи на Република Македонија со посебен акцент
на Источно-планскиот регион**

24. Дали Вашата полициска станица има воспоставено една цврста комуникација со постоечките механизми за родова рамноправност?

А) Да

Б) Не

В) Можеби