



ДОКУМЕНТ ЗА ПОЛИТИКИ
DOKUMENT PËR POLITIKA
POLICY PAPER



**КЛУЧНИТЕ СИСТЕМСКИ ПРАЗНИНИ И МОЖНИ
РЕШЕНИЈА ЗА НАДМИНУВАЊЕ НА ЈАЗОТ ВО
ПЛАТИТЕ И ПОТЕНЦИЈАЛНИТЕ ПРОБЛЕМИ СО
ХИЕРАРХИСКАТА ПОСТАВЕНОСТ ВО МЕДИУМИТЕ
БАЗИРАНИ НА РОДОВАТА ДИСКРИМИНАЦИЈА**

**ZBRAZËTIRAT KYÇE SISTEMORE DHE ZGJIDHJET
E MUNDSHME PËR TEJKALIMIN E DALLIMIT
NË PAGA, DHE PROBLEMET POTENCIALE ME
VENDOSJEN HIERARKIKE NË MEDIA BAZUAR
NË DISKRIMINIMIN GJINOR**

**KEY SYSTEM GAPS AND POSSIBLE SOLUTIONS
TO BRIDGE THE WAGE GAP AND POTENTIAL
HIERARCHICAL PROBLEMS IN MEDIA
BASED ON GENDER DISCRIMINATION**

Автор / Autori / Author: Нита Старова / Nita Starova

Скопје / Shkupi / Skopje

Јануари / Janar / January 2022



ДОКУМЕНТ ЗА ПОЛИТИКИ

**КЛУЧНИТЕ СИСТЕМСКИ ПРАЗНИНИ И МОЖНИ
РЕШЕНИЈА ЗА НАДМИНУВАЊЕ НА ЈАЗОТ ВО
ПЛАТИТЕ И ПОТЕНЦИЈАЛНИТЕ ПРОБЛЕМИ СО
ХИЕРАРХИСКАТА ПОСТАВЕНОСТ ВО МЕДИУМИТЕ
БАЗИРАНИ НА РОДОВАТА ДИСКРИМИНАЦИЈА**

Автор: Нита Старова

Скопје

Јануари 2022



B | T | D The Balkan Trust
for Democracy

A PROJECT OF THE GERMAN MARSHALL FUND



Наслов: Клучните системски празнини и можни решенија за надминување на јазот во платите и потенцијалните проблеми со хиерархиската поставеност во медиумите базирани на родовата дискриминација – документ за политики

Автор: Нита Старова

Издавач: Здружение на новинарите на Македонија

Проект: Безбедни медиумски работници за квалитетно новинарство во Северна Македонија

Лектор: Маја Катарова Апостолова

Печати: Графотреид доо Скопје

Тираж: 150

Оваа публикација е изработена со финансиска поддршка од Балканскиот фонд за демократија, проект на Германскиот Маршалов фонд на Соединетите држави и Амбасадата на Кралството Норвешка во Белград. Мислењата изразени во оваа публикација нужно не ги претставуваат оние на Амбасадата на Кралството Норвешка, Балканскиот фонд за демократија, Германскиот Маршалов фонд на Соединетите држави или нејзините партнери.



СОДРЖИНА

Вовед.....	6
1. Правна рамка за родова еднаквост во земјата.....	7
2. Анализа на економската состојба на жените во медиумите и родовиот јаз во платите како форма на родова дискриминација.....	9
3. Ефектот на „стаклен плафон“ или невидливите бариери за напредок на жените во професијата.....	13
4. Анализа на родовата структура во медиумите и причините за ниската застапеност на жените на менаџерските позиции во медиумите.....	17
Заклучоци.....	21
Препораки.....	22
Библиографија.....	24

Родовата еднаквост, несомнено, е битен фактор за развојот на едно општество. Ги подобрува продуктивноста и економскиот раст, позитивно влијае врз добросостојбата на различни социјални групи и, на тој начин, придонесува за развојот на општеството и идните генерации, како и за ефикасноста на институциите. Обезбедувањето родова еднаквост во медиумската сфера, пак, претставува предуслов за просперитетна медиумска средина во едно демократско општество. Еднаквата застапеност на жените во редакциите, но и во медиумските содржини, придонесува, пред сè, за обезбедување на правото на жените на слобода на изразување и еднакви можности на пазарот на трудот, но и за промоција на родовите права во општеството, особено имајќи ја предвид улогата на медиумите како инструмент за промена во поглед на родовата еднаквост, пред сè, поради нивната трансформативна моќ во обликувањето на перцепциите за родот во општеството.

Иако во изминатите години, во земјава може да се забележи напредок во спроведувањето на политиките за родова еднаквост, сепак во пракса сè уште постои проблемот на недоволна застапеност на жените на раководни позиции и како носители на одлуки во сите општествени сфери. Конкретно во медиумите, според последните официјални податоци, жените доминираат во редакциите, додека на уредувачките, а особено на менаџерските позиции, сè уште преовладуваат мажите.

Целта на ова истражување е да ги анализира состојбите и причините за родовата нееднаквост во медиумската сфера и бариерите за напредок што влијаат врз нееднаквата застапеност на жените на раководните позиции во медиумите, како и да се понудат решенија за нивното надминување. Притоа, земени се предвид економската состојба на новинарките и родовиот јаз во платите, формите на родовата дискриминација во организациите, можностите за доусовршување и напредување во кариерата.

За таа цел беа анализирани досегашните истражувања, студии, документи за политики, соопштенија и анализи, како и постојната правна рамка и информациите објавени на страниците на релевантни институции и организации, а во периодот од октомври – ноември 2021 година беа спроведени и полу структурирани интервјуа со примерок составен од 20 испитанички, новинарки (типични претставнички на целната група, селектирани по принципот на максимум варијации, односно хетерогени според возраста, етницитетот, местото на живеење и типот на медиумот во кој работат), со цел да се идентификуваат бариерите за напредување во професијата. Квалитативните податоци од спроведените интервјуа се наротивно анализирани и претставени во форма на цитати.

Во текот на последните децении, Северна Македонија има воспоставено силна правна рамка и рамка на политики со цел зајакнување на родовата еднаквост во државата. Владата на Република Северна Македонија, преку своите механизми, во претходниот период постигна неколку значајни резултати во остварувањето на родовата еднаквост. Донесени се: *Законот за спречување и заштита од дискриминација*,¹ кој е целосно усогласен со меѓународните стандарди и со кој се уредени превенцијата и забраната од дискриминација, облиците и видовите на дискриминација, постапките за заштита од дискриминација и *Законот за спречување и заштита од насилство врз жени и семејно насилство*,² целосно усогласен со Истанбулската конвенција. Министерството за труд и социјална политика почна процес на подготовка на новата Стратегија за родова еднаквост 2021-2026 година, која предвидува воспоставување рамка за зголемување на учеството на жените во структурите на донесување одлуки во медиумите, уреднички и директорки, како и едукација и подигнување на свеста за родовите прашања кај сите медиумски работници.

Во следниот период најавена е и подготовка на новиот Закон за родова еднаквост, со кој се очекува да се подобрат механизмите за родова еднаквост на национално и на локално ниво, како и формирање Центар за обука на родово одговорно буџетирање, што ќе претставува континуирано образование за целата родова машинерија во земјата.³

Законот за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги (2018) пропишува еднаква застапеност на жените во телата за носење медиумски одлуки и забранува креирање и емитување програми со дискриминаторска содржина, меѓу другото, врз основа на пол и сексуална ориентација. Според чл. 17 од *Законот за еднакви можности меѓу мажите и жените*,⁴ медиумите се обврзани да придонесуваат за издигнување на свеста за родовата еднаквост, како и за еднакво учество на мажите и жените во креирањето на програмските концепти и содржини. Овој член ја регулира и улогата на надзор и контрола, во рамки на која ААВМУ подготвува годишни анализи за застапеноста на жените и мажите во програмските концепти и содржини на медиумите.

Со Законот за еднакви можности, во Поглавјето 6 се утврдуваат можностите за „правна заштита“ на правото на еднаков третман на жените и мажите, што вклучува постапка за поднесување претставка, како и референци што упатуваат на постапката за поднесување претставка пред Народниот правобранител,

1 „Службен весник на РСМ“, бр. 258 од 30.10.2020 година

2 „Службен весник на РСМ“, бр. 24 од 29.1.2021 година

3 МТСП, Шахпаска – Унапредувањето на родовата еднаквост е наша обврска на која продолжуваме посветено да работиме. Пристапено на 30. октомври 2021, <https://vlada.mk/node/24645>

4 „Службен весник на Република Македонија“, бр. 166/2014

Комисијата за заштита од дискриминација и надлежниот суд (член 20). Законот за еднакви можности дополнително утврдува дека Министерството за труд и социјална политика ќе врши надзор врз спроведувањето на законот, додека, пак, инспекцискиот надзор ќе го врши Државниот инспекторат за труд.

Како земја-кандидат за членство во Европската Унија, Северна Македонија има преземено и продолжува да презема чекори во насока на усогласување на своето законодавство со законодавството на ЕУ. На ниво на Европската Унија постојат две главни директиви што ги отсликуваат заложбите на земјите на ЕУ во насока на обезбедување заштита на еднаквоста меѓу мажите и жените. Тоа се Директивата на Советот 2004/113/ЕК за начелото на еднаков третман меѓу мажите и жените во пристапот и набавката на добра и услуги и Директивата 2006/54/ЕК на Европскиот парламент и на Советот за спроведување на начелото на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените околу прашањата на вработување и занимање. И двете родови директиви на ЕУ содржат дефиниции за дискриминација (директна и индиректна), вклучувајќи и сексуално вознемирување, и предвидуваат еднаквост на третманот во горенаведените области (добра и услуги, и вработување), истовремено фокусирајќи се, исто така, и врз правните лекови и спроведувањето.

Примери за добри практики



Ирска

Членот 23 од Законот за медиуми бр. 38/2011 предвидува: сите медиумски организации да поднесуваат годишни извештаи до Комисијата за медиуми; годишните извештаи да содржат различни информации, кои вклучуваат и податоци за застапеноста на двата пола во програмата и интервјуата, како и застапеноста на жените и мажите како медиумски работници во самите организации.

Велика Британија

Според Законот за еднакви можности од 2017 година, сите компании (вклучувајќи медиумски организации) со одреден број вработени се должни да ги објават своите податоци за родовиот јаз во платите. Оваа регулатива стапи во сила на 6 април 2017 година. Кај поголемите медиумски организации, оваа одредба резултираше со јавен надзор и притисок за акција. По објавувањето на податоците за родовиот јаз во платите, на реакција на една од нејзините високи дописнички и акцијата на Националниот сојуз на новинари, Би-би-си презеде мерки за намалување на родовиот јаз во платите. Процесот сè уште трае, но веќе е постигнато намалување на родовиот јаз во платите преку зголемување на бројот на жени на повисоки позиции.

Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници (ССНМ) и Медиумската информативна агенција (МИА) минатата година потпишаа колективен договор, кој, воедно, е прв и единствен колективен договор на ССНМ со медиум во Македонија.

2

АНАЛИЗА НА ЕКОНОМСКАТА СОСТОЈБА НА ЖЕНИТЕ ВО МЕДИУМИТЕ И РОДОВИОТ ЈАЗ ВО ПЛАТИТЕ КАКО ФОРМА НА РОДОВА ДИСКРИМИНАЦИЈА

Според последниот Извештај на „Репортери без граници“ за 2021 година, Северна Македонија се наоѓа на 90-то место во светот според слободата на медиумите. Тоа е напредок за две места во однос на минатата година и највисоко рангирање од 2013 година до сега.⁵

Сепак, истиот Извештај укажува и на низа предизвици што треба да се надминат со цел да се подобри квалитетот на новинарството. Ниските примања, како и непочитувањето во целост на Законот на работните односи од страна на работодавачите се најчестите проблеми со кои со години се соочува медиумската фела.⁶

Состојбата со пандемијата, пак, значително ја има влошено состојбата во медиумската индустрија во земјава. Анкетата што ССНМ ја направи со 150 вработени во медиумската индустрија покажува дека стравовите кај медиумските работници се најголеми во економскиот сегмент. Дека познаваат некој што останал без работа за време на корона пандемијата одговориле 30 отсто од анкетираниите. Седумнаесет проценти од медиумските работници одговориле дека им била намалена платата.⁷

Не постојат прецизни податоци за висината на платите на новинарите, како ни за договорите за работа, бидејќи Државниот завод за статистика не ја издвојува оваа професија како посебна дејност. Последните податоци за висината на платите на новинарите се добиени од анкетата на ССНМ спроведена во 2020 година, кои укажуваат дека најголемиот дел од новинарите и медиумските работници земаат од 15.000 до 20.000 денари плата,⁸ што е далеку под просечната плата во земјава, во периодот кога е спроведена анкетата.⁹

5 <https://rsf.org/en/ranking/2021>

6 Приоритетни проблеми со почитување на човековите права во Република Северна Македонија, 2020. <https://balkon3.com/mk/wp-content/uploads/2021/01/PRIORITETNI-PROBLEMI-SO-POCHITUVANJETO-NA-CHO-VEKOVITE-PRAVA-VO-RSM.pdf>

7 ССНМ: Новинарите и медиумските работници стравуваат од вирусот, но и од губење на работата. Скопје, 2020 (пристапено 1.11.2021) <https://ssnm.org.mk/komentari/новинарите-и-медиумските-работници-с>

8 ССНМ: Новинарите и медиумските работници со плата далеку под просечната. Скопје, 2020 (пристапено 1.11.2021) <https://ssnm.org.mk/komentari/новинарите-и-медиумските-работници-с-2>

9 Според Државниот завод за статистика за месец април 2020 година, просечната плата изнесувала 25.830 денари

Родовиот јаз во платите може да се дефинира како разлика во платите што ги заработуваат жените и мажите и претставува една од формите на родова дискриминација на работното место. Јазот нема само економска важност, туку претставува и одраз на пошироките социо-економски односи во рамки на едно општество, т.е. го покажува пристапот на жените до економските можности (Blunch, 2012).

Родовата нееднаквост и родовиот јаз во платите опстојуваат, и покрај големиот напредок во однос на степенот на образование на жените, работното искуство и стручноста на пазарот на трудот. Заклучоците од документот за јавни политики на Мрежата за заштита од дискриминација¹⁰ посочуваат дека во Република Северна Македонија сè уште постои родов јаз во платите и дека е повисок од просекот на родовиот јаз во платите во Европската Унија, кој изнесува 14,1 отсто во изминатите неколку години.¹¹

Овој податок го потврдуваат и резултатите од неодамнешната сеопфатна: „Студија за жените во Република Северна Македонија 2020/2021“¹² спроведена од страна на Фондацијата „Фридрих Еберт“ – Скопје, според кои речиси на две третини од испитаничките/вработените жени им се случило да заработат помалку од мажите на иста работна позиција или за иста завршена работа (60,2 отсто) и, едновремено, да бидат третирани како некомпетентни затоа што се жени (60,4 отсто).¹³

Дека во медиумската индустрија, родовиот јаз во платите не е изразена појава укажуваат податоците добиени во рамки на длабинско истражување за правата на новинарите и на медиумските работници во Република Северна Македонија спроведено од страна на Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници (ССНМ) и Здружението на новинарите на Македонија (ЗНМ) во периодот август – септември 2021 година. Имено, на прашањето: „Дали во медиумот во кој работите, жените и мажите имаат исти плати за иста работна позиција?“, повисок процент од 44,2 отсто одговориле со „да“, а само 9 отсто со „не“. Висок процент од 39,4 отсто одговориле дека не знаат, најверојатно поради тоа што немаат информации за висината на платите на своите колеги и претпоставените, па оттука не може со сигурност да се заклучи каква е реалната состојба.

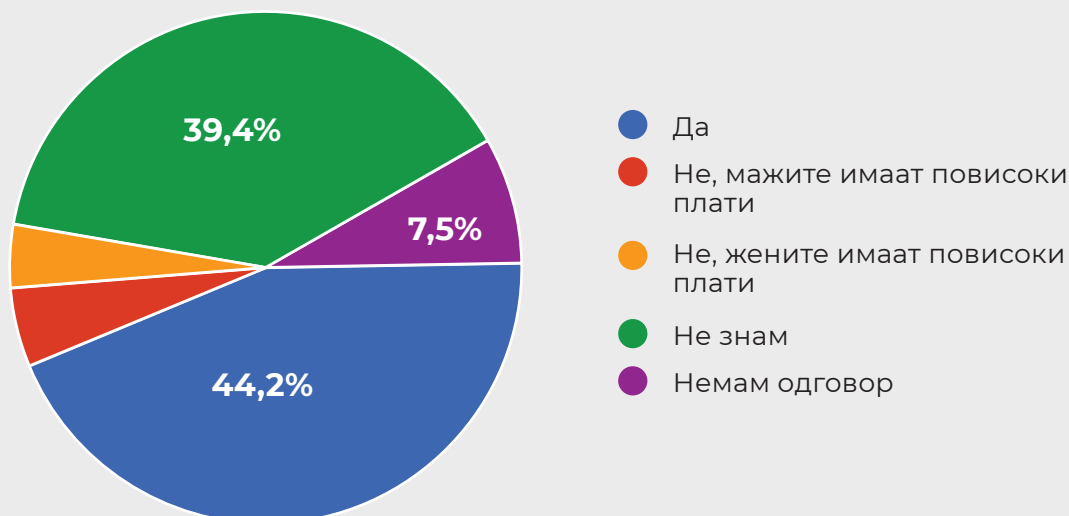
10 Како да се намали родовиот јаз во платите во Република Северна Македонија? Скопје, 2020, пристапено на 1 ноември 2021 <http://coalition.org.mk/wp-content/uploads/2020/09/Dokument-za-javni-politiki-Ednakvi-plati-MKD.pdf>

11 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights_equalpayday_factsheet.pdf

12 <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/skopje/17556-20210318.pdf>

13 „Студија за жените во Република Северна Македонија 2020/2021“, ФЕС Скопје, 2021

Дали во медиумот во кој работите, жените и мажите имаат исти плати за иста работна позиција?¹⁴



Истиот заклучок може да се изведе и од изјавите на новинарките што беа интервјуирани за целите на ова истражување. Голем дел од нив го потенцираат како посериозен проблемот со ниските плати на новинарите, генерално, отколку родовиот јаз, за кој сметаат дека не е широко застапен во нивната професија, или, пак, повторно, немаат информација по тоа прашање.



„Апсолутно не постои разлика во платите на медиумските работници врз основа на родот. Генерално, платите на новинарите во земјава се исклучително ниски, ако се земе предвид: работата на терен, ризикот, работата за викенди и празници, прекувремената работа, но на моето работно место, а и од разговори со колегите, не постои тенденција жена новинар да зема пониска плата само затоа што е жена. Меѓутоа, она што загрижува е дека подеднакво, и мажите, и жените новинари генерално имаат ниски примања, особено ако се спореди со платите на уредниците.“

„На иста позиција мажите и жените заработуваат исто во медиумите, но, сепак, останува фактот дека мажите побргу и полесно напредуваат.“

„Не знам колку заработуваат колегите мажи. Но, генерално, мислам дека на работниците мажи полесно им се прифаќа барањето за покачување на платата, доколку има, отколку на жените.“

„Искрено, не мислам дека не многу сјајната состојба со платите во медиумскиот сектор има врска со родот. Повеќе има со големиот јаз меѓу уредничките и

¹⁴ Истражување за правата на новинарите и на медиумските работници во Република Северна Македонија спроведено од страна на Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници (ССНМ) и Здружението на новинарите на Македонија (ЗНМ) во периодот август – септември 2021.

новинарските плати, како и со тоа дека не се вреднува новинарската работа и труд.“

Повторно се нагласува проблемот со ниските плати на новинарите и новинарките, како и големата разлика во платата меѓу новинарите и уредниците или менаџерите. Но, интересен е податокот дека испитаничките ги поврзуваат овие два главни проблеми токму со поголемата застапеност на жените во новинарската фела и фактот што новинарската професија се смета за „женска професија“.

„Бидејќи работам во приватен медиум – платите на моите колеги не ми се познати, но не верувам дека моите колеги мажи заработуваат повеќе на истата работна позиција. А, генерално, сметам дека жените заработуваат помалку во новинарството, бидејќи новинарството со текот на годините стана повеќе женска, отколку машка професија и платите почнаа да стануваат помали отколку во другите сектори. Сега само раководните позиции во новинарството (главен уредник, директор) се подобро платени, а позициите, како репортер, новинар, се на пониско ниво.“

„Факт е дека има поголем број жени новинарки отколку новинари – но дали поради тоа стагнираат платите во новинарството?“

„Согласно истражувањата што лично сум ги правела во изминатите години на оваа тема, новинарството е ‘женска’ професија. Тоа, можеби, ќе ги појасни фактите дека репортерките и уредничките се мнозинство во фелата, за разлика од директорките, кои се во помал број, наспроти директорите, кои се најплатени и се на врвот на пирамидата на медиумски работници – ако воопшто може да се стават во таа категорија. Сè уште се соочуваме со предрасуди дека жените се за просечните плати и паралелно задолжени за домаќинството, децата, грижата за семејството, додека мажите се тие што креираат политики и се добро платени за својот труд.“

Проблемот со ниските примања како загрижувачки од аспект на родот, но и од аспект на професионалноста, се потенцира и во Анализата на родовата структура во платите во радиодифузијата, спроведена од страна на Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги, во која се нагласува дека значителен дел од новинар(к)ите во приватните медиуми на сите нивоа имаат многу ниски месечни примања, кои не им нудат финансиска стабилност и влијаат за нивната отпорност кон притисоци од различните центри на моќ.¹⁵

15 Агенција за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги: Анализа на родовата структура на платите во радиодифузијата за 2020 година. Пристапено на 20 октомври 2021: <https://avmu.mk/wp-content/uploads/2020/11/Rod-i-plati-vo-radiodifuzija-MK-web-1.pdf>

3

ЕФЕКТОТ НА „СТАКЛЕН ПЛАФОН“ ИЛИ НЕВИДЛИВИТЕ БАРИЕРИ ЗА НАПРЕДОК НА ЖЕНИТЕ ВО ПРОФЕСИЈАТА

Со вкрстување на резултатите од анкетата со новинарите и медиумските работници, варијациите во индикаторите посочуваат дека перцепцијата за почитување на родовата еднаквост има тенденција да се изедначи со висината на примањата меѓу мажите и жените, а многу помалку со другите показатели и фактори за родова еднаквост.¹⁶

Дека дискриминацијата врз основа на родот и неповолната позиција на жената во поглед на мажот на работното место често е препознаена од страна на самите жени се потврди и со: „Студијата за жените во РСМ 2020/2021“, како и во повеќето истражувања во изминатите години (ОСЦЕ, 2013: „Перцепциите за родовата еднаквост: жените и македонската економија, 2011“).

Затоа беше неопходно да се истражи присутноста на „стаклениот плафон“, односно „невидливата бариера во хиерархијата што ги спречува жените или малцинствата да добијат позиции на повисоки нивоа“ (Merriam-Webster, 2019) или „невидлива, но реална бариера низ која може да се види следното ниво на напредување, но не може да се достигне од страна на дел од квалификуваните и заслужни вработени“ (Businessdictionary, 2019).

Новинарките потврдија дека феноменот на „стаклен плафон“ постои, рефлектиран во различните форми на дискриминација во рамки на сопствената организација, но и родова дискриминација од страна на општата јавност, на која се изложени преку специфичната природа на работата. Во случаи на известување за сензитивни теми, жените новинарки трпат навреди и омаловажувања, кои го уриваат нивниот личен и професионален углед, со квалификации што се однесуваат единствено на жените, во пејоративно значење, засновани врз предрасуди и родови стереотипи. Појава, која индиректно се одразува врз нивната професионална иднина и врз нивниот приватен живот.



„Лично не сум била изложена на директна дискриминација на работното место само затоа што сум жена. Но, познавам случај кога кандидатка што аплицирала за работа не беше прифатена затоа што, наводно, ќе се венчала и ќе зела платен одмор за породилно многу бргу. Другите професионални карактеристики како да не беа важни.“

„Ми биле поставувани неумесни прашања на интервју за работа, во однос на тоа кои се моите планови за мајчинство и слично. Често биле оспорувани и

¹⁶ Истражување за правата на новинарите и на медиумските работници во Република Северна Македонија спроведено од страна на Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници (ССНМ) и Здружението на новинарите на Македонија (ЗНМ) во периодот август – септември 2021.

моите професионални квалитети од страна на надворешни соработници, сум била етикетирана врз основа на предрасуди во однос на мојата брачна состојба и слично.“

„Проблемот на жените во оваа професија е сексуалното вознемирување за кое многу малку, или воопшто не се зборува.“

„Се случи на едни протести, по убиство во една скопска населба, известував во живо, бев нападната и јас и снимателот, опремата ни беше искршена, а јас бев влечена за коса и навредувана со погрдни зборови, како: ‘гуско’, ‘оди дома да правиш манџа, немој да сплеткариш’ итн. Значи, дискриминацијата и сексистичките пораки и навреди доаѓаат почесто од надвор, иако сметам дека има колешки што биле и жртви на сексуално вознемирување внатре, во редакцијата, од надредени.“

„Никогаш не сум се почувствувала дискриминирана на работното место. Сум се почувствувала дискриминирана во ситуации откако ќе објавам одредена сторија, на социјалните мрежи да добивам дискриминирачки, сексистички коментари: дека сум нечија љубовница, дека немам деца, дека не сум била мажена и слични напади од таков тип, кои навистина влијаат, не само врз жените новинарки, туку и врз нивните семејства и блиски.“

Ефектот на „стаклен плафон“ најчесто се манифестира кога станува збор за поделба на задачи и одговорности, кои преку „непишани“ критериуми им даваат предност на мажите, во случаи на опасност, но и кога не постои опасност на терен, при назначување на одредени работни задачи, како „посилен пол“.

„На почетокот од кариерата, мојот колега, со кого заедно почнавме, повеќе беше испраќан на терен бидејќи е машко и заради машка солидарност со уредниците. Мене ми требаше двојно повеќе напор да докажам дека сум добра новинарка отколку на мојот колега.“

„Се сеќавам дека во минатото имало такви ситуации. На пример, во конфликтот во 2001 година на терен беа испраќани мажи со образложение дека може да има опасност при извршувањето на задачата.“

„Жената новинар се третира како поранлива, посензитивна, и кога станува збор за настани, како, на пример, упадот во Собранието, протести на кои можат да избијат инциденти, и сл., практиката е да испраќаат мажи новинари да ги покриваат.“

Нееднаквиот третман во насока на распределба на задачите и одговорностите го потврдуваат и резултатите од анкетата со новинарите и медиумските работници во Република Северна Македонија. Една третина од испитаниците негативно ја оцениле родовата рамноправност при распределбата на задачите

и одговорностите (31 отсто); исто толку (33 отсто) се определиле за средна оценка 3,20; 8 отсто дале оценка 5; 15 отсто дале оценка 4.

Како ја оценувате родовата рамноправност при распределбата на задачите и одговорностите?¹⁷



Доусовршувањето и напредувањето на работа е една од областите во кои се смета дека е изразена т.н. „скриена“ дискриминација, односно појавата на ефектот на „стаклен плафон“.

Затоа, испитаничките беа прашани за можностите за доусовршување и напредување во професијата во своите организации, нивната достапност и критериумите со помош на кои се регулирани. Од добиените одговори може да се заклучи дека ваквите можности најчесто се дадени на располагање за сите вработени, независно од родот. Но, недостигот од јасно утврдени критериуми и правила за кариерен развој би можел да претставува сериозна пречка за праведна родова распределба и искористување на овие можности, иако е препознатен како таков од страна на испитаничките.



„Постојат можности за доусовршување, но не со јасно утврдени критериуми и формално жените имаат еднакви можности како и мажите да напредуваат во медиумската сфера. Проблемот е токму во тоа што, особено кај приватните медиуми, ми се чини дека премногу работи зависат од личното мислење и од волјата на сопствениците и директорите, а нема јасно утврдени критериуми за усовршување.“

¹⁷ Истражување за правата на новинарите и на медиумските работници во Република Северна Македонија спроведено од страна на Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници (ССНМ) и Здружението на новинарите на Македонија (ЗНМ) во периодот август – септември 2021.

„Постојат можности, но и граници, до каде може да се оди. Жените во медиумите добиваат можности, но: стереотипите што постојат, начинот на живеење и патријархалното општество ги спречуваат во искористувањето на можностите.“

„На моето работно место постои можност за унапредување до определено ниво. За повеќето од вработените, таа можност не постои (и не поради родова дискриминација). Нема јасно дефинирани критериуми за унапредување и уназаднување (како во повеќето од фирмите). Мислам дека во медиумот во кој работам можностите за унапредување не зависат од родот.“

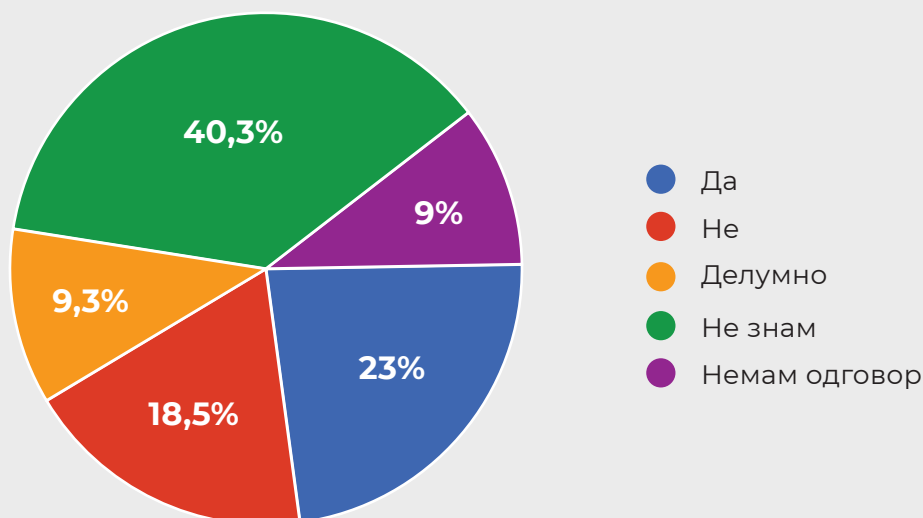
„Можност за доусовршување на моменталното работно место немам, бидејќи сме малку новинари и сме ограничени во делот на посета на обуки, конференции и сл. Меѓутоа, на другите работни места сум ја имала таа можност да присуствувам на најголемите светски меѓународни обуки и конференции за новинари, континуирано, со години. Така што не мислам дека проблемот се крие во овој дел.“

„Во медиумите во Македонија ретко сум слушнала за можност за доусовршување, како за жените, така и за мажите. Нема задолжителен тренинг, ниту годишна оценка на работата (appraisal). Напредувањето на сите, освен според професионалната заслуга, се должи и на личните пријателства. Дури сметам дека има жени што го искористуваат својот пол за напредување.“

Од искажаните ставови може да се заклучи дека не постојат јасно утврдени правила/критериуми за напредување во кариерата, односно „кариерни патеки“ во медиумите како работни организации. Ниту, пак, планови за професионално доусовршување засновани врз анализа на потребите за развој на вештините и знаењата на вработените. Тоа укажува и на непостоењето стратегија за човечки ресурси, која би се надоврзала на бизнис-стратегијата на организацијата. Изработката и усогласувањето на ваквите стратегии би можеле да ја унапредат положбата на жените, како вработени во медиумите, преку креирање и имплементирање соодветни: механизми, стратегии и политики.

Повторно добиените сознанија се идентични со оние добиени од теренското истражување, каде што на прашањето дали во медиумот во кој работат постојат внатрешни прописи и процедури за обезбедување и почитување на родовата еднаквост, дури 40,3 отсто одговориле дека не знаат, а 18,5 отсто се изјасниле дека во нивните медиуми нема вакви прописи и процедури.

Дали во медиумот во кој работите постојат внатрешни прописи и процедури за обезбедување и почитување на родовата еднаквост?¹⁸



Според истото истражување, тренинг или обука за родова еднаквост посетувале само 25,7 отсто од испитаниците.

4

АНАЛИЗА НА РОДОВАТА СТРУКТУРА ВО МЕДИУМИТЕ И ПРИЧИНИТЕ ЗА НИСКАТА ЗАСТАПЕНОСТ НА ЖЕНИТЕ НА МЕНАЏЕРСКИТЕ ПОЗИЦИИ ВО МЕДИУМИТЕ

Почнувајќи од 2010 година, Агенцијата за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги, самоиницијативно, на годишно ниво обезбедува податоци за родовата структура на вработените во телевизиите и радијата,¹⁹ а во онлајн-регистрите на радијата и телевизиите редовно објавува и податоци за сопственичката структура на радиодифузерите, кои опфаќаат и информации за застапеноста на жените и мажите во сопственоста.

Според анализата за Структурата на вработените во 2020 година на 31.12.2020 година, во медиумската индустрија биле вработени вкупно 2.587 лица²⁰, од кои

¹⁸ Истражување за правата на новинарите и на медиумските работници во Република Северна Македонија спроведено од страна на Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници (ССНМ) и Здружението на новинарите на Македонија (ЗНМ) во периодот август – септември 2021.

¹⁹ Анализите се достапни на <http://bit.ly/2FHHibz>.

²⁰ Во оваа анализа се претставени само бројот и структурата на вработените во аудио и аудиовизуелната медиумска индустрија во 2020 година, додека онлајн-медиумите не се опфатени, затоа што не постојат официјални податоци за бројот на вработени па оттука ни за родовата застапеност.

61 отсто биле мажи, а 39 отсто жени. Од прикажаните податоци, евидентна е разликата меѓу бројот на мажи и жени на раководните позиции (управители/директори), каде што мажите се застапени со 78 отсто, а жените со 22 отсто. Состојбата, пак, е поразлична кога станува збор за новинар(к)ите. Евидентирани се повеќе новинарки (59 отсто) од новинари (41 отсто). Бројот на уредници и уреднички е речиси изедначен, додека, пак, кај техничкиот и реализаторскиот кадар доминантно се застапени мажите.²¹

Досегашните податоци за родовата структура кај сопствеништвото и кај вработените на нивоата што имаат моќ за носење одлуки (на управителските/директорските и уредничките позиции) кај сите телевизии и радија, укажуваат на пониска застапеност на жените на овие позиции. Тоа, пак, повторно е показател за постоењето на „стаклениот плафон“ во оваа сфера, односно показател за постоењето неформални бариери во професионалниот напредок на жените, невидлива граница над која е тешко или невозможно жените да се издигнат во повисоките редови.²²

И покрај тоа, моменталната поставеност на жените на уреднички и на менаџерски позиции во медиумите како негативна ја оцениле само 28 отсто од испитаниците (најниски оценки 1 и 2) во рамки на истражувањето што го спроведоа Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници (ССНМ) и Здружението на новинарите на Македонија (ЗНМ) во 2021 година, додека 41 отсто дале позитивна оценка за ваквата распределба (4,5), а 31 отсто се одлучиле за средна оценка (3).

Како го оценувате поставувањето жени на уреднички и на менаџерски позиции?²³



21 Агенција за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги. Структура на вработените 2020, пристапено на 28 октомври 2021 <https://avmu.mk/wp-content/uploads/2021/09/Struktura-na-vrabotenite-vo-2020-godina.pdf>

22 Агенција за аудио и аудиовизуелни медиумски услуги: Родот во телевизиите и радијата: Кој ги носи одлуките, а кој ги спроведува? пристапено на 28 октомври 2021: <https://avmu.mk/wp-content/uploads/2020/12/Rodot-vo-TV-i-RA-Koj-gi-nosi-a-koj-gi-sproveduva-odlukite.pdf>

23 Истражување за правата на новинарите и на медиумските работници во Република Северна Македонија спроведено од страна на Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници (ССНМ) и Здружението на новинарите на Македонија (ЗНМ) во периодот август – септември 2021

Во спроведените интервјуа за целите на ова истражување, новинарките беа прашани за причините за ниската застапеност на жените на менаџерските и на директорските позиции во медиумите. Во голем дел од изјавите, како главна причина, се наведува традиционалното патријархално сфаќање за улогата на жената во општеството, стереотипите и воспоставувањето на балансот помеѓу работата и семејните обврски, кои во најголема мера се на товар на жената.



„Оваа состојба во медиумите е одраз на перцепцијата на целото општество за улогата на жените. Медиумите не се разликуваат многу од другите сектори, каде што во поголема мера раководат мажите.“

„Многу години на конзервативни и патријархални политички уредувања, бавна имплементација на законската рамка, во која е вклучена родовата еднаквост, инклузивност и застапеност на жените во медиумскиот простор – особено на високите позиции. Дополнително, недоволно се зборува на овие теми во јавноста, не се препознава континуираната дискриминација на работното место, сексистичкиот однос во секоја сфера од живеењето итн.“

„Медиумите се огледало на општеството. Па, според тоа што раководните позиции во медиумите сè уште се доделуваат на мажи, очигледно е до каде сме со свеста во македонското општество, воопшто.“

„Сè уште постои стигматизација на жената во нашето општество. Во телевизиите во кои сум работела досега, бројот на мажи уредници секаде бил поголем од бројот на жени уреднички. На жените им е потешко да напредуваат во професијата токму поради одредени општествени стигматизации.“

Во одредени ситуации, вината ја наоѓаат и во ставот на самите жени, кои не се гледаат себеси на менаџерски позиции поради страв од нарушување на балансот меѓу приватниот и работниот живот во оваа професија. Истото го потврдува високиот процент (93 отсто) на испитанички во: „Студијата за жените во Република Северна Македонија“, кои ја сметаат за фер и, воедно, ја прифаќаат традиционална/патријархална родова поделба на улогите во македонското општество.²⁴

„Најчесто самите жени немаат доверба во самите себе за извршување на менаџерските функции и затоа не целат кон нив. Знаејќи дека се очекува од нив да балансираат меѓу приватниот живот и кариерата, сè почесто се одлучуваат да останат во комфорната зона, затоа што сметаат дека на тој начин ќе имаат време за двете – семејството и работата.“

24 „Студија за жените во Република Северна Македонија 2020/2021“.

Нееднаквата родова застапеност на жените на високите позиции во медиумите, испитаничките ја поврзуваат, генерално, и со општите состојби во бизнис-секторот во земјата, каде што мажите се тие што се доминантни при преземањето ризици, вложување на финансиите, користење на можностите за почнување сопствен бизнис. И според податоците на Државниот завод за статистика, најголемиот број претприемачи се мажи. Па, оттаму, ситуацијата е пресликана и во медиумите. Ваквата појава датира од периодот на формирањето на приватните медиуми во земјава, кога доминирале мажите како основачи, управители и сопственици, поради финансиската моќ и општествениот статус, и се провлекува и се повторува од осамостојувањето на земјава, па сè до денес.

„Повеќето медиуми, особено телевизиите, весниците и радијата, се формирани пред повеќе децении и нивните основачи и сопственици биле мажи, кои, или самите биле директори или назначувале директори (мажи, нивни луѓе од доверба) и таа традиција се задржала и продолжува. Поновите медиуми се порталите во кои основачите се и директори и, според моите информации, мнозинството се мажи. Тоа е резултат на распределбата на моќта во целото општество, не само во медиумската сфера, особено кога станува збор за располагање со финансиски средства – жените може да се врвни професионалци, но со парите располагаат мажите.“

„Медиумите во Македонија, главно, се отвораат како бизнис, а со оглед на тоа што жените се во помал број како сопственички на крупни бизниси, ги има малку и како сопственички/директорки на медиуми. Статистички, помалку жени преземаат голем бизнис-ризик (а медиумите можат да бидат бизнис со ризик).“

Охрабрува податокот од интервјуираните новинарки за нивната подготвеност да прифатат раководна позиција. Испитаничките со подолго искуство во професијата, позицијата на уредничка, сопственичка или директорка би ја прифатиле веднаш, додека кај испитаничките што се на почеток од својата кариера постои подготвеност, но откако ќе го стекнат неопходното искуство или ќе се исполнат некои други предуслови за преземање на одговорноста што ја носи таа позиција.

ЗАКЛУЧОЦИ

Несомнено, медиумската индустрија, којатреба да биде една од предводниците во заштитата на човековите права и еднаквоста, има пред себе значајни родови предизвици.

Иако меѓу испитаничките преовладува општата перцепција дека родовиот јаз во платите меѓу новинарите и новинарките не постои, сепак постои простор за натамошно докажување на ова тврдење, со оглед на тоа што висок процент од испитаниците немаат информации за платите на своите колеги, што претставува одредена истражувачка лимитација.

Како проблеми со кои се соочуваат, се посочуваат ниските плати, непостоењето јасно утврдени критериуми за кариерен и професионален развој во медиумите како работни организации, понатаму родовата нерамноправност во однос на назначувањето на специфични (и атрактивни) работни задачи, кои директно влијаат врз професионалниот углед и репутација во јавноста, а индиректно и врз професионалната иднина на жените новинарки, особено имајќи ја предвид специфичната природа на работата и изложеноста кон општата јавност.

Слично како и во другите истражувања поврзани со жените и нивната положба во деловниот свет,²⁵ извршната моќ и во медиумите како бизнис-ентитети е најчесто кај мажите (како основачи, управители, сопственици, и понатаму уредници).

Иако постои тенденција родовата дискриминација да се изедначува со еднаквите примања меѓу мажите и жените, се потврдува присутноста на невидливи бариери што ги спречуваат жените во медиумската индустрија да се доусовршуваат и да напредуваат до менаџерските позиции. Најчесто овој проблем е поврзан со цврсто втемелените патријархални родови улоги во општеството (прифатени и од самите жени), но и со недостиг од јасни правила, процедури, интерни акти во самите организации, кои ќе отворат пат и ќе постават насоки за обезбедување родова еднаквост. Очигледно, за надминување на овие бариери е потребно да се прилагоди професијата на начин да биде подеднакво атрактивна и соодветна за припадниците на двата пола, по примерот на развиените земји.

25 Топузовска Латковиќ, Марија: Положбата и моќта на жените како членови на управни одбори во македонското бизнис-окружување, 2019.

ПРЕПОРАКИ

Истражувањето укажува на низа предизвици со кои треба да се справат сите чинители во нашето општество, со цел да се подобри индивидуалната и организациската состојба на медиумите преку надградување на родовата еднаквост: од носителите на одлуки и креатори на политики, до сопствениците на медиумите, синдикалните организации, како и сите граѓани, жени и мажи.

Пред сè, медиумската индустрија треба да поработи на отстранувањето на „стаклениот плафон“ и да прифати повеќе жени на одлучувачки позиции. Тоа може да се постигне преку:

- Основање организациски единици за развој и менаџмент на човечки ресурси во медиумите (согласно бројот на вработените), што ќе резултира со стратегии за човекови ресурси како дел од општата бизнис-стратегија;
- Јасно определени прописи и процедури за обезбедување и почитување на родовата еднаквост;
- Потпишување колективни договори со надлежните синдикални организации, кои ќе содржат одредби за родова еднаквост за сите медиумски работници, ќе ги регулираат надоместоците и бенефициите, како и можностите за професионален и кариерен развој со родово сензитивен пристап.

Се препорачува Државниот завод за статистика да ја издвои професијата на новинари/новинарки како посебна дејност, со цел да се овозможи подобар увид во родовата структура, како и во висината на платите.

Синдикалните организации и невладиниот сектор, исто така, можат значително да придонесат за решавање на проблемите преку почесто организирање редовни обуки за родова еднаквост за сите медиумски работници.

Својата експертиза, знаење и податоци можат да ги искористат во подготвување прирачник за медиумите, кој ќе понуди инструменти и докажани добри практики што придонеле за позитивните промени.

Сите засегнати страни да се согласат во формулирањето родови индикатори за медиумските организации со чија помош ќе се мери прогресот во воспоставувањето на родовата еднаквост во медиумските организации (родов јаз во платите, можности за напредување, платено породилно отсуство, процентуална застапеност на мажите и жените во сите сектори на медиумското работење итн.)

Воведувањето пракса за поднесување годишни извештаи од страна на сите медиуми за застапеноста на жените во програмскиот дел, родовата структура на вработените и висината на месечните примања ќе резултира со транспарентно работење во насока на подобрување на родовата еднаквост во медиумските организации.

БИБЛИОГРАФИЈА

Топузовска Латковиќ, М. Борота Поповска, М., Старова, Н., Чупеска А., Ѓорѓев Д (2021): „Студија за жените во Република Северна Македонија 2020/2021“, Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија Скопје.

Топузовска Латковиќ, М. (2019): *Положбата и моќта на жените како членови на управен одбор во македонското бизнис-окружување во политичко учество на жените во Северна Македонија, студија и научно-истражувачки трудови*, Фондација за демократија на Вестминстер, Северна Македонија.

Министерство за труд и социјална политика: *Закон за спречување и заштита од дискриминација*.

Министерство за труд и социјална политика: *Закон за спречување и заштита од насилство врз жени и семејно насилство*, <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/1a28a922f364401e94935d4d694b9d75.pdf>

Министерство за труд и социјална политика: *Закон за еднакви можности*, https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM_nov.pdf

Приоритетни проблеми со почитување на човековите права во Република Северна Македонија, 2020. <https://balkon3.com/mk/wp-content/uploads/2021/01/PRIORITETNI-PROBLEMI-SO-POCHITUVANJETO-NA-CHOVEKOVITE-PRAVA-VO-RSM.pdf>

ССНМ: Новинарите и медиумските работници стравуваат од вирусот, но и од губење на работата. Скопје, 2020 <https://ssnm.org.mk/komentari/новинарите-и-медиумските-работници-с>

ССНМ: Новинарите и медиумските работници со плата далеку под просечната. Скопје, 2020 <https://ssnm.org.mk/komentari/новинарите-и-медиумските-работници-с-2>

Како да се намали родовиот јаз во платите во Република Северна Македонија? Скопје, 2020, <http://coalition.org.mk/wp-content/uploads/2020/09/Dokument-za-javni-politiki-Ednakvi-plati-MKD.pdf>

ААВМУ: Анализа на родовата структура на платите во радиодифузијата за 2020 година, <https://avmu.mk/wp-content/uploads/2020/11/Rod-i-plati-vo-radiodifuzija-MK-web-1.pdf>

ЗНМ/ССНМ: Истражување за правата на новинарите и на медиумските работници во Република Северна Македонија спроведено од страна на Самостојниот

синдикат на новинари и медиумски работници (СНМ) и Здружението на новинарите на Македонија (ЗНМ) во периодот август – септември 2021

Перцепциите за родова еднаквост: жените во македонската економија, национална студија – Скопје, Здружение на граѓани Реактор, 2011 година.

Веб-страници



<https://www.merriam-webster.com/>

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheet.pdf

DOKUMENT PËR POLITIKA

ZBRAZËTIRAT KYÇE SISTEMORE DHE ZGJIDHJET E MUNDSHME PËR TEJKALIMIN E DALLIMIT NË PAGA, DHE PROBLEMET POTENCIALE ME VENDOSJEN HIERARKIKE NË MEDIA BAZUAR NË DISKRIMINIMIN GJINOR

Autori: Nita Starova

Shkup

Janar 2022



B | T | D The Balkan Trust
for Democracy

A PROJECT OF THE GERMAN MARSHALL FUND



Titull: Zbrazëtirat kyçe sistemore dhe zgjidhjet e mundshme për tejkalimin e dallimit në paga, dhe problemet potenciale me vendosjen hierarkike në media bazuar në diskriminimin gjinor - Dokument për politika

Autori: Nita Starova

Botues: Shoqata e Gazetarëve të Maqedonisë

Projekt: Punonjës të sigurt mediatik për gazetari kualitative në Maqedoni

Përktheu në shqip: Ferikan Iljazi

Shtyp: Grafotroid doo Skopje

Tirazhi: 150

Ky botim është përgatitur me ndihmën financiare të Balkan Trust for Democracy, një projekt i Fondit Gjerman Marshall të Shteteve të Bashkuara të Amerikës dhe Ambasadës Mbretërore Norvegjeze në Beograd. Pikëpamjet e shprehura në këtë publikim në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet se pasqyrojnë pikëpamjet e Ambasadës Mbretërore Norvegjeze në Beograd, Fondit Ballkanik për Demokraci, Fondit Gjerman Marshall të Shteteve të Bashkuara ose partnerëve të tij.



PËRMBAJTJA

Hyrje.....	30
1. Korniza ligjore për barazinë gjinore në shtet.....	31
2. Analizë e gjendjes ekonomike të grave në media dhe dallimi në paga si formë e diskriminimit gjinor	33
3. Efekti i “tavanit të qelqtë” apo barrierat e padukshme për avancim të femrave në profesion.....	36
4. Analizë e strukturës gjinore në media dhe arsyet për nivelin e ulët të përfaqësimit të femrave në pozita menaxheriale	40
Konkluzat.....	44
Rekomandim.....	45
Bibliografia.....	46

Barazia gjinore pa dyshim se është një faktor tejet i rëndësishëm për zhvillimin e një shoqërie. I përmirëson produktivitetin dhe rritjen ekonomike, ndikon pozitivisht në mirëqenien e grupeve të ndryshme sociale dhe në këtë mënyrë kontribuon për zhvillimin e shoqërisë dhe gjeneratave të ardhshme, por edhe për efikasitetin e institucioneve. Sigurimi i barazisë gjinore në sferën mediatike ndërkohë është një parakusht për një hapësirë prosperuese mediatike në një shoqëri demokratike. Përfaqësimi i barabartë i grave nëpër redaksi por edhe në përmbajtjet mediatike ndikon para se gjithash për sigurimin e të drejtave dhe lirisë së shprehjes së grave dhe mundësive të barabarta në tregun e punës, por edhe për promovimin e të drejtave gjinore në një shoqëri, sidomos duke marrë parasysh rolin e mediave si instrument për ndryshime në aspekt të barazisë gjinore, para se gjithash për shkak të fuqisë transformuese në formimin e perceptimit për gjininë në shoqëri.

Edhe pse në vitet e fundit është vërejtur një përparim në shtet në aspekt të zbatimit të politikave për barazi gjinore, megjithatë, në praktikë ende ekziston problem me mungesën e përfaqësimit të grave në poste drejtuese por edhe në vendimmarrje në të gjitha sferat e shoqërisë. Konkretisht tek mediat sipas të dhënave të fundit zyrtare, gratë dominojnë nëpër redaksi, ndërsa në poste redaktuese e në veçanti në poste menaxheriale ende dominojnë meshkujt.

Qëllimi i këtij hulumtimi është që t'i analizojë gjendjet dhe arsyet për pabarazinë gjinore në media dhe barrierat për avancim që ndikojnë në përfaqësimin e pabarabartë të grave në poste udhëheqëse në media, si dhe të ofrohen zgjidhje për tejkalimin e tyre. Janë marrë parasysh gjendja ekonomike e gazetareve dhe dallimi në pagat, format e diskriminimit gjinor në organizata, mundësitë për trajnime dhe edukim shtesë por edhe avancim në karrierë.

Për këtë qëllim ishin analizuar hulumtimet e deritanishme, studimet, dokumentet për politika, kumtesat e analizat, por edhe korniza ligjore aktuale dhe informacionet e publikuara nga institucionet dhe organizatat relevante, ndërsa në periudhën nga tetori deri në nëntor të vitit 2021 ishin realizuar edhe disa anketa gjysmë të strukturuar me 20 të anketuar, gazetarë (përfaqësuese tipike të grupit të targetuar që ishin selektuar në bazë të principit për variacione maksimale, heterogjene sipas moshës, etnitetit, vendit të jetës dhe llojit të medias ku punojnë), me qëllim që të identifikohen barrierat për avancim në profesion. Të dhënat kualitative nga intervistat e realizuara janë analizuar në mënyrë narrative dhe janë prezantuar në formë citatesh.

Në dekadat e fundit, Maqedonia e Veriut ka vendosur një kornizë të fuqishme ligjore dhe politika me qëllim përforcimin e barazisë gjinore në shtet. Qeveria e Maqedonisë së Veriut nëpërmjet mekanizmave të saj gjatë periudhës së fundit ka arritur disa rezultate të rëndësishme në aspekt të realizimit të barazisë gjinore. Janë sjellë: *Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi*,¹ i cili është i harmonizuar me standardet ndërkombëtare me të cilat është i rregulluar parandalimi dhe ndalesa për diskriminim, format dhe llojet e diskriminimit, procedurat për mbrojtje nga diskriminimi dhe *Ligji për parandalim dhe mbrojtje të grave nga dhuna dhe dhuna në familje*,² që është tërësisht në pajtueshmëri me Konventën e Stambollit. Ministria e Punës dhe Politikës Sociale ka nisur proces për përgatitjen e një strategjie të re për barazi gjinore 2021-2026 e cila parashikon vendosjen e një kornize për rritjen e pjesëmarrjes së grave në strukturat vendimmarrëse në media, në pozita redaktuese dhe drejtorie por edhe për edukim dhe ngritje të vetëdijes për çështjet gjinore tek të gjithë punonjësit mediatik.

Gjatë periudhës së ardhshme është paralajmëruar edhe përgatitja e Ligjit të ri për barazi gjinore me të cilin pritet që të përmirësohen mekanizmat për barazi gjinore në nivel kombëtar dhe lokal, si dhe për formimin e Qendrës për trajnim për buxhetim konform barazisë gjinore, që do të jetë një arsimim i vazhdueshëm për gjithë makinerinë gjinore në shtet.³

Ligji për shërbime mediatike audio dhe audio-vizuale (2018) parashikon përfaqësim të barabartë të grave në trupat për sjellje të vendimeve mediatike dhe ndalon krijimin dhe emetimin e programeve me përmbajtje diskriminuese, mes tjerash në bazë gjinore dhe orientimi seksual. Sipas nenit 17 nga *Ligji për mundësi të njëjta mes burrave dhe grave*,⁴ mediat janë të obliguara që të kontribuojnë për ngritjen e vetëdijes për barazinë gjinore si dhe për pjesëmarrje të barabartë të burrave dhe grave në krijimin e koncepteve dhe përmbajtjeve programore. Ky nen e rregullon edhe rolin e mbikëqyrjes dhe kontrollit në kuadër të së cilës ASHMAA përgatitë analiza vjetore për përfaqësimin e grave dhe burrave në konceptet programore dhe përmbajtjet e mediave.

Me ligjin për mundësi të barabarta, në kapitullin 6 definohej mundësitë për “mbrojtje juridike” të të drejtës për trajtim të njëjtë të burrave dhe grave, që përfshin edhe procedurë ankese si dhe referenca që çojnë në parashitjet para Avokatit të Popullit, Komisionit për mbrojtje nga diskriminimi dhe gjykata kompetente (neni 20).

1 "Gazeta Zyrtare e RMV-së", nr. 258 nga data 30.10.2020

2 "Gazeta Zyrtare e RMV-së", nr. 24 nga data 29.01.2021

3 MPPS, Shahpanska – Avancimi i barazisë gjinore është obligimi jonë për të cilin vazhdojmë të punojmë me përkushtim. Qasur më 30 tetor 2021, <https://vlada.mk/node/24645>

4 Gazeta Zyrtare e RMV-së", nr.166/2014

Ligji për mundësi të barabarta në mënyrë shtesë do të vërtetojë se Ministria për punë dhe politikë sociale do të bëjë mbikëqyrje të zbatimit të ligjit, ndërsa inspektimit do ta bëjë Inspektorati shtetëror i punës.

Si vend kandidat për anëtarësim në Bashkimin Evropian, Maqedonia e Veriut ka ndër marrë dhe vazhdon të ndër merr hapa në drejtim të harmonizimit të legjislativit të saj me BE-në. Në nivel të Bashkimit Evropian, ekzistojnë dy direktiva që paraqesin angazhimin e vendeve të BE-së për sigurimin e mbrojtjes së barazisë mes meshkujve dhe femrave. Këto janë direktivat e Këshillit 2004/113/KE për parimin e trajtimit të barabartë mes meshkujve dhe femrave për qasjen dhe furnizimin me të mira dhe shërbime, dhe Direktiva 2006/54/KE e Parlamentit Evropian dhe Këshillit për zbatimin e trajtimit të njëjtë të burrave dhe grave rreth çështjeve të punësimit dhe profesionit. Që të dy direktivat gjinore të BE-së përmbajnë definicione për diskriminim (direkt apo indirekt), përfshirë këtu edhe shqetësimin seksual, dhe parashikojnë barazi në trajtimin e fushave të lartpërmendura (të mira dhe shërbime, punësim), njëkohësisht duke u fokusuar edhe në mjetet juridike dhe zbatimi.

Shembuj për praktika të mira



Irlanda

Neni 23 i Ligjit për media nr.38/2011 parashikon: të gjithë organizatat mediatike të dorëzojnë raporte vjetore deri te Komisioni për media: raportet vjetore të përmbajnë informacione të ndryshme që përfshijnë edhe të dhëna për përfaqësimin e të dy gjinive në program dhe intervista, si dhe përfaqësimi i grave dhe burrave si punonjës mediatik në vetë organizatat.

Britania e Madhe

Sipas ligjit për mundësi të barabarta nga viti 2017, të gjithë kompanitë (përfshirë edhe organizatat mediatike) me numër të caktuar punëtorësh obligohen që ti publikojnë të dhënat për dallimet në paga në bazë gjinore. Kjo rregullativë ka hyrë në fuqi më 6 prill të vitit 2017. Kjo rregullore ndikoi për më shumë aksion të organizatave të mëdha mediatike pasi që kishin mbikëqyrje dhe presion. Pas publikimit të të dhënave për dallimin e pagave në bazë gjinore, pas reagimit të një korrespondenteje të lartë dhe aksionit të Lidhjes Kombëtare të Gazetarëve, BBC ndër mori masa për zbutjen e dallimit të pagave në bazë gjinore. Procesi vazhdon ende, por tashmë është arritur një zbutje e dallimit në paga sipas gjinisë duke shtuar numrin e femrave në pozicione të larta.

Sindikata e Pavarur e Gazetarëve dhe Punonjësve Mediatik (SPGM) dhe Agjencia Mediatike Informativë (MIA) gjatë vitit të kaluar kanë nënshkruar një marrëveshje kolektive që është e para marrëveshje kolektive në SPGM me ndonjë medium në Maqedoninë e Veriut.

ANALIZË E GJENDJES EKONOMIKE TË GRAVE NË MEDIA DHE DALLIMI NË PAGA SI FORMË E DISKRIMINIMIT GJINOR

Sipas Raportit të fundit të “Reporterëve pa kufij” për vitin 2021, Maqedonia e Veriut gjendet në vendin e 90-të në botë sipas lirisë së mediave. Ky është një përparim për dy vende në krahasim me vitin e kaluar dhe rangimi më i lartë nga viti 2013 deri tani.⁵

Megjithatë, Raporti i njëjtë thekson edhe një sërë sfidash që duhet të tejkalohen me qëllim që të përmirësohet kualiteti i gazetarisë. Pagesat e ulëta si dhe mosrespektimi në tërësi i Ligjit për marrëdhëniet e punës nga ana e punëdhënësve, janë problemet më të shpeshta me të cilat ballafaqohet sektori mediatik për vite me radhë.⁶

Gjendja me pandeminë ndërkohë në mënyrë të konsiderueshme e ka përkeqësuar gjendjen në industrinë mediatike në shtet. Anketa që SPGM e ka bërë me 150 të punësuar në industrinë mediatike tregon se frika tek punonjësit mediatik më së shpeshti lidhet me segmentin ekonomik. 30 për qind e të anketuarve kanë thënë se njohin dikë që e ka humbur punën gjatë pandemisë së virusit Korona. 17 për qind e punonjësve mediatik kanë deklaruar se u është ulur paga.⁷

Nuk ekzistojnë të dhëna të sakta për lartësinë e pagave të gazetarëve, as edhe për marrëveshjet për punë, kjo pasi që Enti për Statistikë nuk e ndan këtë profesion si të veçantë. Të dhënat e fundit për lartësinë e pagave të gazetarëve i kemi fituar nga anketa e SPGM-së e realizuar në vitin 2020 e cila nxori në pah se shumica e gazetarëve dhe punonjësve mediatik marrin prej 15 mijë deri 20 mijë denarë,⁸ që është shumë larg nën mesataren në shtet, për periudhën kur është realizuar anketa.⁹

Dallimi në pagat që i marrin gratë dhe burrat paraqet një formë diskriminimi gjinor në vendin e punës. Dallimi nuk ka vetëm rëndësi ekonomike, por paraqet edhe reflektim të marrëdhënieve më të gjëra socio-ekonomike në kuadër të një shoqërie, pra e tregon qasjen e grave deri tek mundësitë ekonomike. (Blunch, 2012).

Pabarazia gjinore dhe dallimi gjinor në paga po qëndron edhe përkundër avancimit të madh të grave në aspekt arsimor, përvojës së punës dhe profesionalizmit në tregun e punës.

5 <https://rsf.org/en/ranking/2021>

6 Probleme prioritare me respektimin e të drejtave të njeriut në Maqedoninë e Veriut, 2020. <https://balkon3.com/mk/wp-content/uploads/2021/01/PRIORITETNI-PROBLEMI-SO-POCHITUVANJETO-NA-CHOVEKOVITE-PRA-VA-VO-RSM.pdf>

7 SPGM: Gazetarët dhe punonjësit mediatik po druajnë nga virusi, por edhe nga humbja e punës. Shkup, 2020. (qasur më 01.11.2021) <https://ssnm.org.mk/komentari/новинарите-и-медиумските-работници-с>

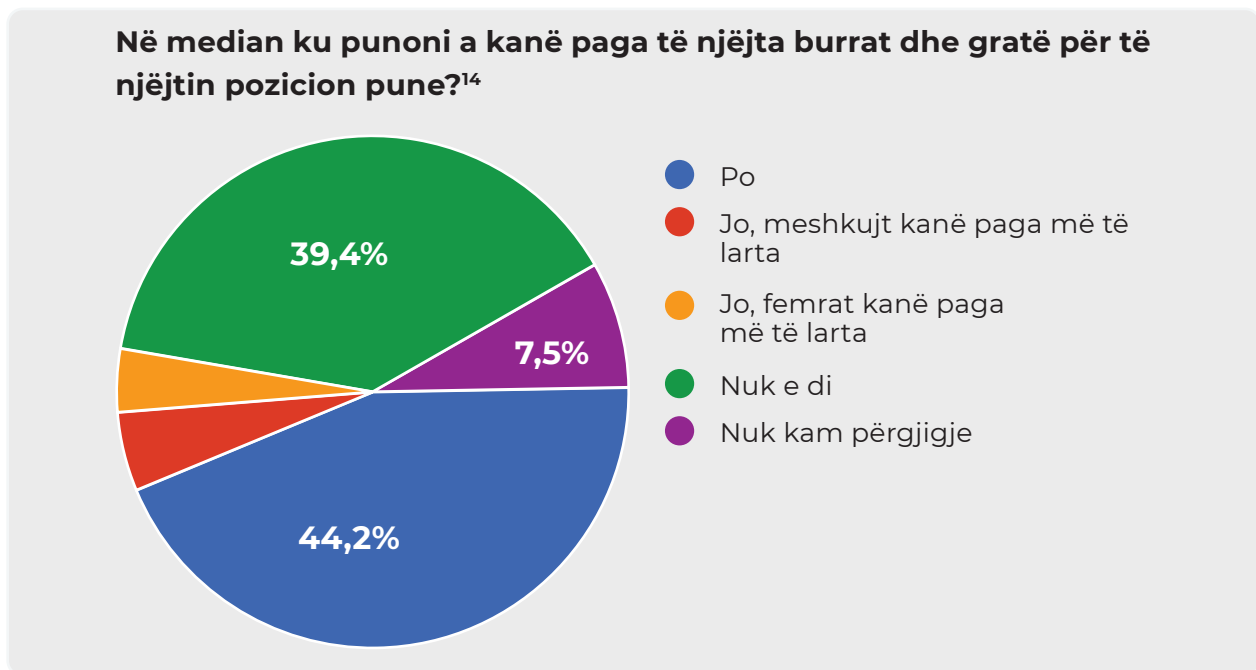
8 SPGM: Gazetarët dhe punonjësit mediatik me paga larg mesatares. Shkup, 2020 (qasur më 01.11.2021) <https://ssnm.org.mk/komentari/новинарите-и-медиумските-работници-с-2>

9 Sipas Entit shtetëror për statistikë për muajin prill të vitit 2020, pagesa mesatare ka qenë 25 830 denarë.

Konkluzat nga dokumenti për politika publike në Rrjetin për Mbrojtje nga Diskriminimi¹⁰ theksojnë se në Maqedoninë e Veriut ende ekziston dallim mes pagave dhe se përqindja e dallimit në paga është madje më e lartë se dallimi i pagave brenda Bashkimit Evropian, që është 14.1 përqind në vitet e fundit.¹¹

Këto të dhëna i konfirmojnë edhe rezultatet nga “Studimi për gratë në Maqedoninë e Veriut 2020/2021”¹² i realizuar nga Fondacioni “Friedrich Ebert” – Shkup sipas të cilëve thuajse dy të tretat e të anketuarave, grave të punësuar ju ka ndodhur që të përfitojnë më pak se burrat duke qenë në të njëjtën pozitë pune apo për të njëjtën punë të përfunduar (60.2 përqind), dhe njëkohësisht, të jenë të trajtuara si jokompetente pasi që janë gra (60.4 përqind).¹³

Se në industrinë mediatike dallimi në paga nuk është një fenomen i theksuar, tregojnë të dhënat e nxjerra në kuadër të një hulumtimi thelbësor për të drejtat e gazetarëve dhe punonjësve mediatik në Maqedoninë e Veriut, i realizuar nga Sindikata e Pavarur e Gazetarëve dhe Punonjësve Mediatik (SPGM) dhe Shoqata e Gazetarëve të Maqedonisë së Veriut (SHGM) në periudhën gusht-shtator të vitit 2021. Në pyetjen: “Në median ku punoni a kanë paga të njëjta burrat dhe gratë për të njëjtin pozicion pune?”, një përqindje e lartë prej 44.2 përqind kanë dhënë përgjigjen “po”, ndërsa vetëm 9 përqind kanë thënë “jo”. Një përqindje e lartë prej 39.4 përqind kanë thënë se nuk e dinë, pasi që me gjasë nuk kanë informacione për lartësinë e pagave të kolegëve dhe eprorëve të tyre, prandaj edhe nuk ka mundësi për gjykim dhe konkluzë reale të gjendjes.



10 Si të zvogëlohet dallimi gjinor në paga në Maqedoninë e Veriut: Shkup, 2020, qasur më 1 nëntor 2021 <http://coalition.org.mk/wp-content/uploads/2020/09/Dokument-za-javni-politiki-Ednakvi-plati-MKD.pdf>

11 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights_equalpayday_factsheet.pdf

12 <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/skopje/17556-20210318.pdf>

13 “Studim për gratë në Republikën e Maqedonisë së Veriut”, FES Shkup, 2021

14 Hulumtim për të drejtat e gazetarëve dhe punonjësve mediatik në Maqedoninë e Veriut e realizuar nga Sindikata e Pavarur e Gazetarëve dhe Punonjësve Mediatik (SPGM) dhe Shoqata e Gazetarëve të Maqedonisë së Veriut (SHGM) në periudhën gusht – shtator 2021.

Konkluzat e njëjtë mund të nxirret edhe nga deklaratat e gazetarëve të intervistuar për qëllimet e këtij hulumtimi. Një pjesë e madhe prej tyre theksojnë se problemi është me pagat e ulëta tek gazetarët në përgjithësi, e jo dallimi gjinor në paga pasi vlerësojnë se nuk është i përhapur shumë në sferën e tyre, apo nuk kanë informacion për këtë çështje.



“Absolutisht nuk ekziston dallim në paga të punonjësve mediatik në bazë të gjinisë. Kryesisht, pagat e gazetarëve në shtet janë tejet të ulëta nëse merret parasysh: puna në terren, rreziku, puna për fundjave dhe festa, puna jashtë orarit, por në vendin tim të punës por edhe nga bisedat me kolegët, nuk kam parë tendencë që një femër gazetare të merr më pak pagë mujore vetëm sepse është femër. Megjithatë ajo që shqetëson është se të dyja bashkë, edhe femrat edhe meshkujt gazetarë kanë shumë të ardhura të ulëta, sidomos nëse bëhet krahasim me pagat e redaktorëve”.

“Në pozicion të njëjtë edhe gratë edhe burrat paguhen njësoj, por megjithatë mbetet fakti se burrat avancojnë më shpejtë dhe më lehtë”.

“Nuk e di se sa fitojnë kolegët meshkuj. Por kryesisht mendoj se punonjësve meshkuj shumë më lehtë ua pranojnë kërkesën për rritje page, nëse ka, se sa femrave”.

“Sinqerisht nuk mendoj se situata jo shumë e mirë lidhur me pagat në sektorin mediatik ka lidhje me gjininë. Më shumë ka lidhje me dallimin me pagave të gazetarëve dhe redaktorëve dhe me atë se puna dhe munda të gazetarëve nuk vlerësohet”.

Përsëri theksohet problemi me pagat e ulëta të gazetarëve dhe gazetarëve, por edhe dallimi i madh në pagat e gazetarëve dhe redaktorëve e menaxherëve. Por, një e dhënë interesante është se këto probleme femrat e anketuara i lidhin me përfaqësimin më të madh të grave në këtë sferë dhe faktin se gazetaria llogaritet si “profesion femrash”.

“Pasi që punoj në media private – pagat e kolegëve të mi nuk i kam të njohura, por nuk besoj se kolegët e mi meshkuj përfitojnë më shumë duke qenë në pozicionin e njëjtë të punës. Ndërsa në përgjithësi vlerësoj se gratë fitojnë më pak në gazetari pasi që gazetaria gjatë viteve të fundit u bë më shumë femërore dhe kështu edhe pagat filluan të bëhen më të vogla se sa në sektore të tjera. Tani vetëm pozicionet udhëheqëse në gazetari (kryeredaktor, drejtor) paguhen më mirë, ndërsa pozicionet si gazetar, reporter janë në një nivel më të ulët”.

“Është fakt se ka një numër më të madh të gazetarëve femra se sa gazetarëve meshkuj, por a po stagnojnë pagat në këtë sektor vetëm për këtë shkak?”

“Në bazë të hulumtimeve që i kam bërë personalisht gjatë viteve të fundit për këtë temë, gazetaria është profesion “femrash”. Kjo ndoshta do ti qartësojë faktet se gazetaret dhe redaktorët femra janë shumicë në gazetari, për dallim prej drejtoreshave të cilat janë në numër më të vogël në krahasim me drejtorët të cilët janë më të paguarit dhe

janë në kulmin e piramidës së punonjësve mediatik, nëse mund të llogariten si pjesë e kësaj kategorie. Ende ballafaqohemi me paragjykime se femrat janë kryesisht për paga mesatare dhe paralelisht përgjegjëse për shtëpinë, fëmijët, kujdesin e familjes, ndërsa burrat janë ata që krijojnë politika dhe janë të paguar më mirë për kontributin e tyre”.

Problemi me të ardhurat e ulëta si një aspekt shqetësues nga aspekti gjinor, por edhe nga aspekti i profesionalizmit, theksohet edhe në Analizën e strukturës gjinore tek pagat në radiodifuzion, që është zbatuar nga Agjencia për Shërbimet Mediatike Audio dhe Audio-vizuale, në të cilën theksohet se një pjesë e madhe e gazetareve në mediat private, në të gjitha nivelet, kanë të ardhura shumë të ulëta, të cilat nuk u ofrojnë stabilitet financiar dhe ndikojnë në rezistencën e tyre nga presionet e qendrave të ndryshme të fuqisë.¹⁵

3

EFEKTI I “TAVANIT TË QELQTË” APO BARRIERAT E PADUKSHME PËR AVANCIM TË FEMRAVE NË PROFESION

Me kryqëzimin e rezultateve të anketës me gazetarët dhe punonjësit mediatik, variacionet në indikatorët theksojnë se perceptimi për respektimin e barazisë gjinore ka tendencë që të barazohet me lartësinë e të ardhurave mes meshkujve dhe femrave, ndërsa shumë më pak me treguesit e tjerë për barazinë gjinore.¹⁶

Se vetë femrat nuk e njohin diskriminimin në bazë të gjinisë dhe pozitën jo të volitshme në aspekt të vendim të punës në raport me meshkujt, dëshmohet edhe me: “Studimin për gratë në RMV 2020/2021”, si dhe me më shumë hulumtime të tjera të viteve të fundit (OSVE, 2013, “Perceptimet për barazinë gjinore: gratë dhe ekonomia maqedonase, 2011).

Prandaj ishte e domosdoshme që të hulumtohet prania e të ashtuquajturës “tavan prej qelqi”, ose “barriera e padukshme në hierarki që i ndalon femrat dhe pakicat që të fitojnë pozicione në nivele më të larta” (Merriam-Webster, 2019), apo “barrierë e padukshme por reale nëpërmjet të cilës mund të shihet niveli i ardhshëm i avancimit, por nuk mund të arrihet nga ana e të punësuarve të kualifikuar dhe meritort”.

Gazetaret femra vërtetuan se fenomeni “tavan prej qelqi” ekziston, i reflektuar në forma të ndryshme të diskriminimit në kuadër të vetë organizatës, por ekziston edhe

¹⁵ Agjencia për shërbime mediatike audio dhe audio-vizuale: Analizë e strukturës gjinore të pagave në radiodifuzion për vitin 2020. Qasur më 20 tetor 2021. <https://avmu.mk/wp-content/uploads/2020/11/Rod-i-plati-vo-radiodifuzija-MK-web-1.pdf>

¹⁶ Hulumtim për të drejtat e gazetarëve dhe punonjësve mediatik në Maqedoninë e Veriut e realizuar nga Sindikata e Pavarur e Gazetarëve dhe punonjësve Mediatik(SPGM) dhe Shoqata e Gazetarëve të Maqedonisë (SHGM), në periudhën gusht-shtator 2021.

diskriminimi gjinor nga ana e opinionit të gjerë në të cilin janë të ekspozuar për shkak të natyrës specifike të punës që e kanë. Në raste kur femrat raportojnë për tema të ndjeshme, ata ballafaqohen me ofendime dhe nënçmime të cilat e rrënojnë imazhin e tyre profesional dhe privat, dhe përjetojnë kualifikime që u drejtohen vetëm femrave në mënyrë pezhorative, e që janë të bazuara në paragjykime dhe stereotipe gjinore. Kjo dukuri në mënyrë indirekte reflektohet edhe në ardhmërinë e tyre profesionale dhe jetën e tyre private.



“Personalisht nuk kam qenë e ekspozuar në diskriminim direkt në vendin e punës vetëm sepse jam femër. Por, di raste kur kandidatet e cila ka aplikuar për punë nuk u pranua pasi që gjoja do të martohej dhe to merrte pushim të paguar dhe shumë shpejt do të shkonte edhe në pushim të lindjes. Sikur karakteristikat e tjera profesionale nuk kishin rëndësi”.

“Më kanë parashtruar pyetje të pahijshme gjatë intervistës për punë për atë se çfarë planesh kam lidhur me amësinë dhe ngjashëm. Shpesh mi kanë kontestuar kualitetet e mija profesionale bashkëpunëtorë të jashtëm, jam etiketuar në bazë të paragjykimeve lidhur me gjendjen time martesore dhe ngjashëm”.

“Problemi i femrave në këtë profesion është shqetësimi seksual për të cilin flitet shumë pak, ose aspak”.

“Mua më ka ndodhur që të më sulmojnë bashkë me kameramanin gjatë disa protestave, pas një vrasjeje në një lagje të Shkupit. Unë isha duke raportuar drejtpërdrejt derisa na i thyen edhe pajisjet, mua më kapën për flokësh dhe më ofenduan me fjalët “patë”, “shko në shtëpi të bësh gjellën, mos u përziej këtu” etj. Do të thotë diskriminimi dhe fjalët ofenduese seksiste shumicën e kohës vijnë nga jashtë, edhe pse vlerësoj se ka kolege që kanë qenë viktima të shqetësimit seksual edhe brenda, nga eprorët”

“Asnjëherë nuk jam ndjerë e diskriminuar në vendin e punës. Jam ndjerë e diskriminuar në raste kur e kam publikuar ndonjë storje dhe në rrjetet sociale mi kanë drejtuar disa komente diskriminuese, seksiste: se jam e dashura e dikujt, se nuk kam fëmijë, se nuk jam e martuar dhe sulme të tilla të ngjashme të cilat vërtetë ndikojnë, jo vetëm tek femrat gazetarë por edhe tek familjet dhe të afërmit e tyre”.

Efekti i “tavanit të qelqtë” më së shpeshti manifestohet kur bëhet fjalë për ndarje të detyrave dhe përgjegjësi, të cilat përmjet kriterëve “të pashkruara”, ju japin përparësi meshkujve kur ka rrezik, por edhe kur nuk ka rrezik në terren gjatë emërimit të gazetarëve për detyra të caktuara meshkujt llogariten si “gjinia më e fortë”.

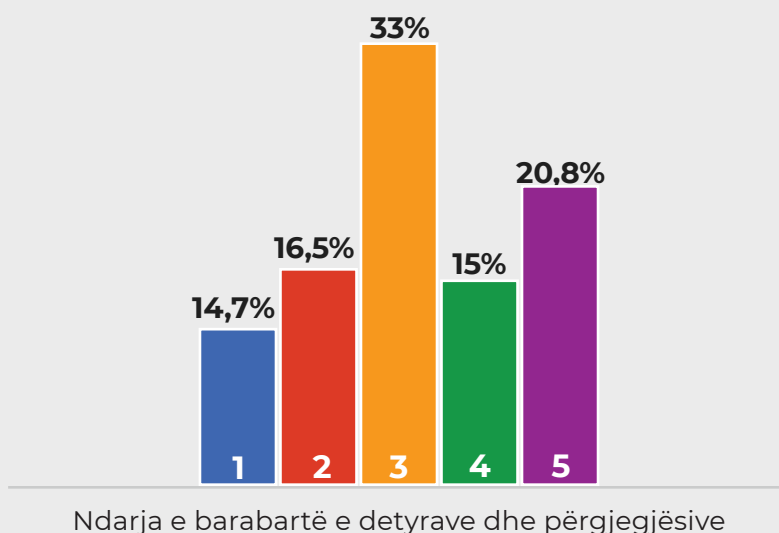
“Në fillim të karrierës kolegu im me të cilin kemi filluar bashkë, më shumë dërgohej në terren pasi që ishte mashkull dhe për shkak të solidaritetit mashkullor me redaktorët. Unë duhej të japë dyfishin e kontributit për të dëshmuar se jam gazetarë më e mirë se kolegu im”.

“Mbaj mend se në të kaluarën ka pasur edhe kësi lloj situatash. Për shembull, në konfliktin e vitit 2001 dërgoheshin meshkujt në terren me arsyetim se mund të ketë rrezik gjatë ushtrimit të detyrës”.

“Gazetarja femër trajtohet si më e brishtë, më e ndjeshme, dhe duhet bëhet fjalë për ngjarje si për shembull sulmi në Parlament, protesta në të cilat mund të ketë incidente apo ngjashëm, është praktikë që të dërgohen në terren gazetarët meshkuj”

Trajtimi joadekuat në aspekt të shpërndarjes së detyrave dhe përgjegjësi vërtetohet edhe me rezultatet e anketës me gazetarë dhe punonjës mediatik në Maqedoninë e Veriut. Një e treta e të anketuarve (31 përqind) e kanë vlerësuar negativisht barazinë gjinore gjatë shpërndarjes së detyrave dhe përgjegjësi, dhe po aq të anketuar (33 përqind), kanë përzgjedhur notën mesatare, 3.20. 8 përqind kanë dhënë notën 5. 15 përqind kanë dhënë notën 4.

Si e vlerësoni barazinë gjinore gjatë shpërndarjes së detyrave dhe përgjegjësi?¹⁷



Përmirësimi dhe avancimi në punë është një prej fushave në të cilat vlerësohet se është i theksuar i ashtuquajturit diskriminim “i fshehur”, respektivisht dukuria e efektit të “tavanit të qelqtë”.

Prandaj, të anketuarat ishin pyetur për mundësitë për edukim të mëtejme dhe avancim në profesion brenda organizatave të tyre, qasjen dhe kriteret e tyre me ndihmën e të cilëve janë rregulluar.

Prej përgjigjeve të dhëna mund të vihet në konkluzion se mundësitë e tilla më së shpeshti janë vënë në dispozicion për të gjithë të punësuarit, pavarësisht gjinisë. Por,

¹⁷ Hulumtim për të drejtat e gazetarëve dhe punonjësve mediatik në Maqedoninë e Veriut, e realizuar nga ana e Sindikatës së pavarur të gazetarëve dhe punonjësve mediatik dhe Shoqatës së Gazetarëve të Maqedonisë në periudhën gusht – shtator 2021.

mungesa e kriterëve të përcaktuara në mënyrë të qartë dhe rregullave për avancim në karrierë, mund të jenë pengesë serioze për ndarjen e drejtë gjinore gjatë shfrytëzimit të këtyre mundësive, edhe pse të anketuarat nuk e shohin këtë gjë si fenomen të tillë.



“Ekzistojnë mundësi për edukim shtesë por nuk ka kriterë të defnuara në mënyrë të qartë dhe formalisht, femrat kanë mundësi të barabarta sikurse meshkujt për të avancuar në sferën mediatike. Problemi është se sidomos tek mediat private shumë gjëra varen prej mendimit personal dhe vendimit të pronarit dhe drejtorëve, ndërsa nuk ka kriterë të saktësuara për edukim shtesë”.

“Ekzistojnë mundësi, por edhe kufij deri ku mund të shkohet. Gratë në media fitojnë mundësi por ekzistojnë ende stereotipet, mënyra e jetës dhe shoqëria patriarkale i pengojnë në shfrytëzimin e mundësive”.

“Në vendim tim të punës ekziston mundësia për avancim deri në një nivel të caktuar. Për shumicën e të punësuarve kjo mundësi nuk ekziston (jo për shkak të diskriminimit gjinor). Nuk ka kriterë të defnuara në mënyrë të saktë lidhur me avancimin dhe regresin (si në shumicën e firmave). Mendoj se në median ku punoj mundësitë për avancim nuk varen nga gjinia”.

“Në vendin aktual të punës nuk kam mundësi për trajnime shtesë, pasi që jemi numër i vogël gazetarësh dhe jemi të kufizuar në pjesën e trajnimeve, konferencave e ngjashëm. Megjithatë, në vendet e tjera të punës kam pasur kësi mundësi që të marr pjesë në konferencat, trajnimet më të mëdha ndërkombëtare për gazetarë për vite me radhë, në mënyrë të vazhdueshme. Prandaj nuk mendoj se problemi fshihet në këtë pjesë”.

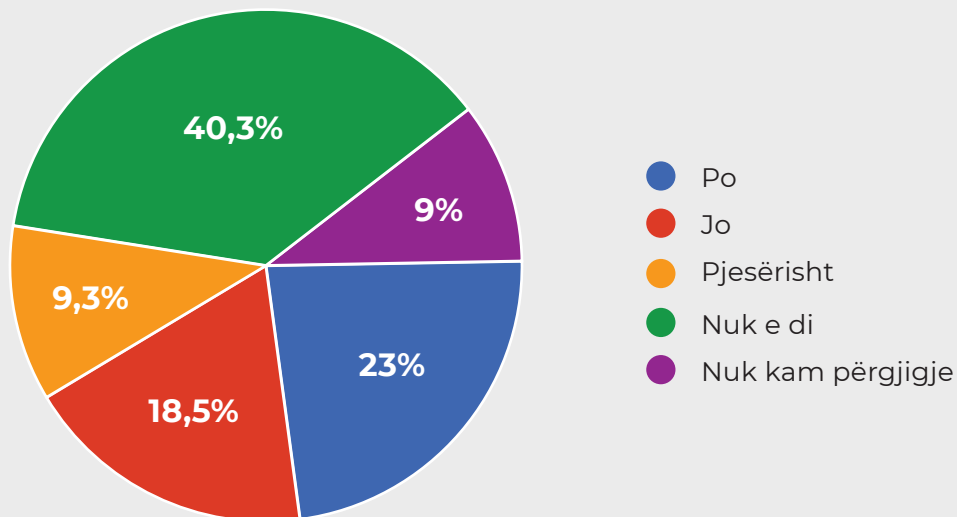
“Në mediat e Maqedonisë së Veriut rrallë herë kam dëgjuar për mundësi për edukim shtesë, si për meshkujt ashtu edhe për femrat. Nuk ka trajnime të domosdoshme, apo vlerësim vjetor për punën (appraisal). Avancimi i të gjithëve, përveç nëpërmjet meritës profesionale, bëhet me miqësitë personale. Madje vlerësoj se ka femra që e shfrytëzojnë gjininë e tyre për avancim”.

Prej qëndrimeve të dhëna mund të vihet në konkluzion se nuk ekzistojnë rregulla/kriterë të qarta për avancim në karrierë, apo “trase të karrierës” në media si organizata punëtore. Por, nuk ka as plane për mësim shtesë në aspekt profesional duke u bazuar në analizat e nevojës për zhvillim të aftësive dhe njohurive të të punësuarve. Kjo tregon se nuk ka strategji për resurse njerëzore që do lidhej me strategjinë biznesore të organizatës. Përpilimi dhe harmonizimi i strategjive të këtilla do të mund ta avanconin pozitën e femrave si të punësuarat në media, nëpërmjet krijimit dhe implementimit të mekanizmave, strategjive dhe politikave adekuate.

Të dhënat që kemi fituar përsëri janë identike me ato të hulumtimit në terren ku në pyetjen nëse në median në të cilën punojnë ekzistojnë procedura apo rregulla të brendshme për sigurimin dhe respektimin e barazisë gjinore, madje 40.3 përqind

kanë thënë se nuk e dinë, ndërsa 18.5 përqind kanë thënë se në mediat e tyre nuk ka procedura dhe rregullore të tilla.

Në median ku punoni, a ekzistojnë rregullore dhe procedura për sigurimin dhe respektimin e barazisë gjinore?¹⁸



Sipas të njëjtit hulumtim, vetëm 25.7 përqind e të anketuarve kanë ndjekur trajnim për barazi gjinore.

4

ANALIZË E STRUKTURËS GJINORE NË MEDIA DHE ARSYET PËR NIVELIN E ULËT TË PËRFAQËSIMIT TË FEMRAVE NË POZITA MENAXHERIALE

Duke nisur nga viti 2010, Agjencia për shërbime audio dhe audio-vizuale me vetiniciativë në nivel vjetor siguron të dhëna për strukturën gjinore të të punësuarve në televizione dhe radio,¹⁹ ndërsa në regjistrat online të radiove dhe televizioneve rregullisht publikonin të dhëna për strukturën e pronësisë tek radiodifuzerët që përfshijnë edhe informacione për përfaqësimin e grave dhe burrave në pronësi.

¹⁸ Hulumtim për të drejtat e gazetarëve dhe punonjësve mediatik në Maqedoninë e Veriut nga ana e Sindikatës së Pavarur të Gazetarëve dhe Punonjësve Mediatik (SPGM) dhe Shoqatës së Gazetarëve të Maqedonisë (SHGM) në periudhën gusht – shtator 2021.

¹⁹ Analizat janë në dispozicion në <http://bit.ly/2FHHibz>

Sipas analizës së Strukturës së të punësuarve në vitin 2020, më 31.12.2020 në industrinë mediatike kanë qenë të punësuar gjithsej 2587²⁰ persona, prej të cilëve 61 përqind kanë qenë meshkuj, ndërsa 39 përqind femra. Prej të dhënave të theksuara, duket qartë dallimi në mes numrit të burrave dhe grave në poste udhëheqëse (drejtues/drejtorë), ku burrat janë të përfaqësuar me 78 përqind, ndërsa femrat me 22 përqind. Ndërkohë kur bëhet fjalë për gazetaret femra gjendja është më ndryshe. Janë evidentuar më shumë gazetarë (59 përqind) nga gazetarët meshkuj (41 përqind). Numri i redaktorëve dhe redaktoreve është thujse i barabartë, ndërsa tek kuadri teknik dominues janë meshkujt.²¹

Të dhënat e deritanishme për strukturën gjinore tek pronësia por edhe tek të punësuarit në nivelet që kanë fuqi për vendime (në pozitat drejtuese/të drejtorëve dhe redaktorëve) tek të gjithë televizionet dhe radiot, dëshmojnë për ekzistimin një përfaqësimi më të ulët të femrave në këto pozicione. Kjo megjithatë është tregues për ekzistencën e të ashtuquajturit “tavan i qelqtë” në këtë sferë, tregues për ekzistencën e barrierave joformale në rrugën për avancim profesional të femrave, një kufi i padukshëm mbi të cilin është tejet e vështirë që femrat të ngrihen në nivelet më të larta.²²

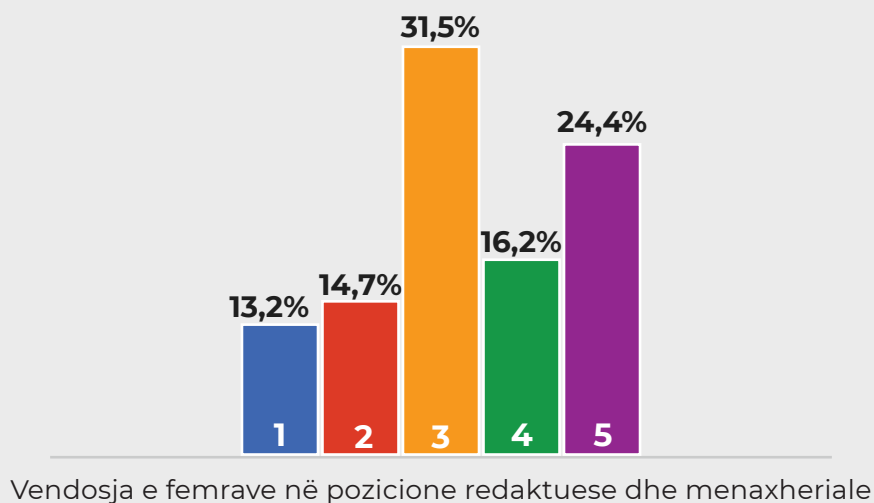
Megjithatë, pozicionimi momental i femrave në poste redaktuese dhe menaxheriale në media është vlerësuar negativisht nga vetëm 28 përqind e të anketuarve (notat më të ulëta, 1 dhe 2). Gjatë anketimit në kuadër të hulumtimit që e zbatuan Sindikata e Pavarur e Gazetarëve dhe Punonjësve Mediatik (SPGM) dhe Shoqata e Gazetarëve të Maqedonisë (SHGM), në vitin 2021, 41 përqind e të anketuarve kanë dhënë notë pozitive për ndarjen e barabartë gjinore (4.5), ndërsa 31 përqind kanë vendosur që të japin notën (3).

20 Në këtë analizë janë përfaqësuar vetëm numri dhe struktura e të punësuarve në industrinë audio dhe audio-vizuale në vitin 2020, ndërsa online mediat nuk janë përfshirë, sepse nuk ekzistojnë të dhëna zyrtare për numrin e të punësuarve dhe rrjedhimisht as për përfaqësimin gjinor.

21 AAgjencia për Shërbime Audio dhe Audio-vizuale. Struktura e të punësuarve 2020, qasur më 28 tetor 2021 <https://avmu.mk/wp-content/uploads/2021/09/Struktura-na-vrabotenite-vo-2020-godina.pdf>

22 Agjencia për Shërbime Audio dhe Audio-vizuale: Gjinia në televizione dhe radio: Kush i sjell vendimet dhe kush i zbaton ato? Qasur më 28 tetor 2021: <https://avmu.mk/wp-content/uploads/2020/12/Rodot-vo-TV-i-RA-Koj-gi-nosi-a-koj-gi-sproveduva-odlukite.pdf>

Si e vlerësoni vendosjen e femrave në pozicione redaktuese dhe menaxheriale?²³



Në intervistat e zhvilluara për qëllimet e këtij hulumtimi, gazetaret u pyetën për arsyet e përfaqësimit të ulët të grave në pozitat menaxheriale dhe drejtuese në media. Në pjesën më të madhe të deklaratave, si arsye kryesore përmendet perceptimi tradicional patriarkal i rolit të grave në shoqëri, stereotipet dhe vendosja e baraspeshës mes punës dhe obligimeve familjare, të cilat në pjesën më të madhe janë mbi supet e gruas.



“Kjo gjendje në media është reflektim i perceptimit të të gjithë shoqërisë për rolin e femrave. Mediat nuk dallojnë shumë nga sektoret e tjera ku shumicën e rasteve udhëheqin meshkujt”.

“Shumë vite të rregullimit politik konservativ, e patriarkal, implementim i ngadalshëm i kornizës ligjore në të cilën është përfshirë barazia gjinore, inkluziviteti dhe përfaqësimi i grave në sferën mediatike, sidomos në pozita të larta. Në mënyrë shtesë, shumë pak flitet për këto tema në opinion, nuk njihet diskriminimi i vazhdueshëm në vendin e punës, qasja seksiste në çdo sferë të jetës e kështu me radhë”.

“Mediat janë pasqyrë e shoqërisë. Prandaj duke marrë parasysh se në pozitat udhëheqëse në media ende dominojnë meshkujt, është e dukshme se deri ku jemi me vetëdijen si shoqëri e Maqedonisë në përgjithësi”.

“Ende ka stigmatizim të femrës në shoqërinë tonë. Në televizionet të cilat kam punuar deri tani, numri i burrave redaktorë është gjithnjë më i madh se i redaktoreve femra. Femra gjithmonë e kanë patur më të vështirë për të avancuar në karrierë për shkak të stigmatizimeve të caktuara shoqërore”.

23 Hulumtim për të drejtat e gazetarëve dhe punonjësve mediatik në Republikën e Maqedonisë së Veriut i zhvilluar nga Sindikata e Pavarur e Gazetarëve dhe Punonjësve Mediatik (SPGPM) dhe Shoqatës së Gazetarëve të Maqedonisë (SHGM) në periudhën gusht – shtator 2021.

Në raste të caktuara fajin e shohin edhe tek vetë femrat të cilat nuk e shohin veten në pozita menaxheriale nga frika e prishjes së baraspeshës mes jetës private dhe asaj profesionale që lidhet me këtë profesion. Të njëjtën e vërteton edhe përqindja e lartë (93 përqind) e të anketuarave në: “Studimin për femrat në Maqedoninë e Veriut”, që e vlerësojnë ndarjen tradicionale/patriarkale gjinore të roleve në shoqërinë e Maqedonisë si të drejtë dhe pranojnë.²⁴

“Më së shpeshti gratë nuk kanë vetëbesim për kryerjen e detyrave në funksione menaxheriale dhe prandaj nuk i kanë si qëllim këto pozicione. Duke e ditur se prej tyre pritet që të balancojnë jetën private dhe karrierën, gjithnjë e më shumë femrat po vendosin që të mbeten në zonën e komfortit pasi që kështu vlerësojnë se në këtë mënyrë do të kenë më shumë kohë për të dyja – familjen dhe punën”.

Përfaqësimin jo të barabartë gjinor të grave në pozitat e larta në media, të anketuarit e lidhin në përgjithësi edhe me gjendjet e përgjithshme në sektorin e biznesit në shtet, ku meshkujt janë ata që dominojnë gjatë ndërmarrjes së rreziqeve, investimit të financave, shfrytëzimit të mundësive për nisjen e biznesit personal. Edhe sipas të dhënave të Entit Shtetëror të Statistikës, numri më i madh i sipërmarrësve janë meshkuj. Dhe kjo situatë përshkruhet edhe tek mediat. Ky fenomen daton prej periudhës së formimit të mediave private në Maqedoninë e Veriut kur meshkujt dominonin si themelues, drejtues, pronarë, për shkak të fuqisë financiare dhe statusit shoqëror dhe kjo vazhdon dhe përsëritet prej pavarësisht të shtetit e deri në ditët e sotme.

“Shumica e mediave, sidomos televizionet, gazetatat dhe radiot, janë formuar para më shumë dekadash dhe themeluesit e tyre kanë qenë meshkuj të cilët vetë kanë qenë drejtorë, dhe kanë emëruar drejtorë (meshkuj, njerëz të besueshëm) dhe kjo traditë është ruajtur dhe po vazhdon. Mediat më të reja janë portalet në të cilat themeluesit janë edhe drejtorë dhe sipas informacioneve të mija, shumica janë meshkuj. Ky është rezultat i shpërndarjes së fuqisë në të gjithë shoqërinë, jo vetëm në sferën mediatike, e sidomos kur bëhet fjalë për menaxhim me mjete financiare – gratë mund të jenë profesioniste të larta, por me paratë menaxhojnë meshkujt”.

“Mediat në Maqedoni kryesisht hapen për biznes, ndërsa duke marrë parasysh se gratë janë në numër më të vogël si pronare në biznese të mëdha, ata në numër më të vogël edhe si pronare/drejtoresha në media. Statistikisht më pak femra marrin rrezik në biznes (ndërsa mediat janë biznes me rrezik)”.

Një fakt inkurajues është që gazetaret që janë intervistuar janë të gatshme të pranojnë pozitë udhëheqëse. Të anketuarat me më shumë përvojë në këtë profesion, pozicionin e redaktore, pronares apo drejtores do ta pranonin menjëherë, ndërsa të anketuarat që janë në fillim të karrierës kanë gatishmëri, por pasi që të fitojnë përvojën e duhur apo të plotësojnë disa parakushte për të marrë përgjegjësinë që sjellë ai pozicion.

²⁴ “Studim për femrat në Republikën e Maqedonisë së Veriut” 2020/2021”.

KONKLUZA

Pa dyshim, industria mediatike e cila duhet të jetë një prej udhëheqësve në mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe barazisë, ka para vetes sfida të rëndësishme gjinore.

Edhe pse në mesin e të anketuarave ekziston një perceptim i përgjithshëm se dallimi në paga mes gazetarëve dhe gazetareve femra ekziston, megjithatë ka hapësirë për dëshmi të mëtejme të këtij pohimi duke marrë parasysh se një përqindje e madhe e të anketuarve nuk kanë informacione për pagat e kolegëve të tyre, gjë që është një kufizim për hulumtimin.

Problemet kryesore me të cilat ballafaqohen janë pagat e ulëta, mungesa e kritereve të qarta për zhvillim profesional dhe të karrierës në media si organizata mediatike, më tej pabarazia gjinore në aspekt të emërimit për detyra specifike (atraktive), që në mënyrë direkte ndikojnë mbi imazhin profesional në opinion, ndërsa në mënyrë indirekte edhe në ardhmërinë profesionale të grave gazetare, sidomos duke marrë parasysh natyrën specifike të punës dhe ekspozimin ndaj opinionit të gjerë.

Ngjashëm sikurse në hulumtimet e tjera që lidhen me gratë dhe pozicionin e tyre botën biznesore²⁵, fuqia ekzekutive sikurse tek bizneset, edhe tek mediat është e koncentruar më shpesh tek meshkujt (si themelues, drejtues, pronarë, dhe më tej redaktorë).

Edhe pse ekziston tendencë që diskriminimi gjinor të njëjtësohet me të ardhurat e njëjta mes burrave dhe grave, vërtetohet prania e barrierave të padukshme që i pengojnë gratë në industrinë mediatike që të mësojnë më shumë dhe të avancojnë drejt pozitave menaxheriale. Më së shpeshti ky problem lidhet me rolet patriarkale gjinore të mbjella thellë në shoqëri (të pranuar edhe nga vetë gratë) por edhe me mungesën e rregullave të qarta, procedurave, akteve të brendshme në vetë organizatat, të cilat do të hapin rrugën dhe do të japin drejtimin e duhur për sigurimin e barazisë gjinore. Është e dukshme se për tejkalimin e këtyre barrierave duhet që të ndiqen shembujt e shteteve të zhvilluara për ta përshtatur profesionin që të jetë atraktiv për përfaqësuesit e të dy gjinive.

25 Topuzovska Llatković, Marija: Pozita dhe fuqia e femrave si anëtare të bordeve udhëheqëse në shoqërinë biznesore në Maqedoni, 2019.

REKOMANDIME

Hulumtimi vë në dukje një sërë sfidash me të cilat duhet të ballafaqohen të gjithë aktorët e shoqërisë sonë, me qëllim që të përmirësohet gjendja individuale dhe organizative e mediave, duke avancuar barazinë gjinore: prej bartësve të vendimeve dhe kreatorëve të politikave, deri te pronarët e mediave, organizatat sindikale si dhe të gjithë qytetarët, femra e meshkuj.

Industria mediatike para së gjithash duhet të punojë për largimin e “tavanit të qelqtë” dhe të pranojë më shumë femra në pozicione vendimmarrëse. Kjo mund të arrihet me:

- Themelimin e njësive organizative për zhvillim dhe menaxhim me resurse njerëzore në media (në pajtueshmëri me numrin e të punësuarve), gjë që do të rezultojë me strategji për burime njerëzore si pjesë e përgjithshme e strategjisë biznesore.;
- Procedura dhe rregullore të qarta për sigurimin e barazisë gjinore;
- Nënshkrimin e marrëveshjeve kolektive me organizatat kompetente sindikaliste që do të përmbajnë norma për barazi gjinore për të gjithë punonjësit mediatik, dhe do të rregullojë formalisht kompensimet, benefitet, si dhe mundësitë për zhvillim profesional dhe të karrierës me qasje të ndjeshme gjinore.

Rekomandohet që Enti Shtetëror për Statistikë ta ndajë profesionin e gazetarit/gazetares si një veprimtari të mëvetësishme, në mënyrë që të mundësojë pasqyrim më të mirë për strukturën gjinore dhe lartësinë e pagave.

Organizatat sindikaliste dhe sektori civil po ashtu mund të ndikojnë në mënyrë të konsiderueshme për zgjidhjen e problemeve nëpërmjet organizimit më të shpeshtë të trajnimeve të rregullta për barazi gjinore për të gjithë punonjësit imediati.

Ata mund të shfrytëzojnë ekspertizën, dijen dhe të dhënat e tyre, për të përgatitur doracak për mediat, që do të ofrojë instrumente dhe praktika të dëshmuara që do të sillnin ndryshime pozitive.

Të gjithë palët e prekura duhet të pajtohen për formimin e indikatorëve gjinor për organizatat mediatike, me ndihmën e të cilëve do të matet progresi në implementimin e barazisë gjinore tek organizatat mediatike (dallimi në paga, mundësitë për avancim, leja e paguar e lindjes, përfaqësimi në përqindje i femrave dhe meshkujve në të gjithë sektoret e punës mediatike, e kështu me radhë)

Implementimi i praktikës për dorëzim të raporteve vjetore nga ana e të gjitha mediave lidhur me përfaqësimin e femrave në pjesën programore, strukturën gjinore të të punësuarve dhe lartësinë e të ardhurave mujore, do të rezultojë me punë transparente në drejtim të përmirësimit të barazisë gjinore në organizatat mediatike.

BIBLIOGRAFIA

- Topuzovska Llatkoviq, M. Borota Popovska, M. Starova, N. Çupeska, A. Gjorgjev D (2021): “Studim për gratë në Republikën e Maqedonisë së Veriut 2020/2021”, Fondacioni “Fridrih Erbert”- zyra në Shkup.
- Topuzovska Llatkoviq, M. (2019); “Pozicioni dhe fuqia e grave si anëtare të bordeve drejtuese në shoqërinë biznesore të Maqedonisë në pjesëmarrje politike të grave në Maqedoninë e Veriut”, studim dhe punime shkencore-hulumtuese, Fondacioni për Demokraci i Vestminister, Maqedonia e Veriut.
- Ministria e Punës dhe Politikë Sociale: *Ligji për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi*
- Ministria e Punës dhe Politikës Sociale: *Ligji për Parandalim dhe Mbrojtje nga Dhuna mbi Gratë dhe Dhuna në Familje*, <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/1a28a922f364401e94935d4d694b9d75.pdf>
- Ministria e Punës dhe Politikë Sociale: *Ligji për Mundësi të Barabarta*, https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM_nov.pdf
- Probleme prioritare me respektimin e të drejtave të njeriut në Maqedoninë e Veriut, 2020. <https://balkon3.com/mk/wp-content/uploads/2021/01/PRIORITETNI-PROBLEMI-SO-POCHITUVANJETO-NA-CHOVEKOVITE-PRAVA-VO-RSM.pdf>
- SPGM : Gazetarët dhe punonjësit mediatik frikësohen nga virusi, por edhe nga humbja e punës. Shkup, 2020 <https://ssnm.org.mk/komentari/новинарите-и-медиумските-работници-с>
- SPGM: Gazetarët dhe punonjësit mediatik me paga shumë nën mesataren. Shkup, 2020 <https://ssnm.org.mk/komentari/новинарите-и-медиумските-работници-с-2>
- Si të zvogëlohet dallimi gjinor në paga në Maqedoninë e Veriut? Shkup, 2020, <http://coalition.org.mk/wp-content/uploads/2020/09/Dokument-za-javni-politiki-Ednakvi-plati-MKD.pdf>
- ASHMAA: Analizë e strukturës gjinore në pagat në radiodifuzion për vitin 2020, <https://avmu.mk/wp-content/uploads/2020/11/Rod-i-plati-vo-radiodifuzija-MK-web-1.pdf>
- SHGM/SPGM: Hulumtim për të drejtat e gazetarëve dhe punonjësve mediatik në Maqedoninë e Veriut e realizuar nga Sindikata e Pavarur e Gazetarëve dhe

Punonjësve Mediatik (SPGM) dhe Shoqata e Gazetarëve të Maqedonisë (SHGM)
në periudhën gusht – shtator 2021

Perceptimet për barazinë gjinore: gratë në ekonominë e Maqedonisë, studim
kombëtar – Shkup, Shoqata e Qytetarëve Reaktor, viti 2011

Ueb faqe



<https://www.merriam-webster.com/>

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheet.pdf

POLICY PAPER

**KEY SYSTEM GAPS AND POSSIBLE SOLUTIONS
TO BRIDGE THE WAGE GAP AND POTENTIAL
HIERARCHICAL PROBLEMS IN MEDIA BASED ON
GENDER DISCRIMINATION**

Author: Nita Starova

Skopje

January 2022



B | T | D The Balkan Trust
for Democracy

A PROJECT OF THE GERMAN MARSHALL FUND



Title: Key system gaps and possible solutions to bridge the wage gap and potential hierarchical problems in media based on gender discrimination – policy paper

Author: Nita Starova

Publisher: Association of Journalists of Macedonia

Project: Safer Media Workers for Quality Journalism in North Macedonia

English translation: Kristina Naceva

Print: Grafotrade doo Skopje

Circulation: 150

This publication has been produced with a financial support from the Balkan Trust for Democracy, a project of the German Marshall Fund of the United States and the Royal Norwegian Embassy in Belgrade. Opinions expressed in this publication do not necessarily represent those of the Royal Norwegian Embassy in Belgrade, the Balkan Trust for Democracy, the German Marshall Fund of the United States, or its partners.



CONTENT

- Introduction..... 52
- 1. Legal framework for gender equality in the country..... 53
- 2. Analysis of the economic situation of women in the media and the gender pay gap as a form of gender discrimination..... 55
- 3. The effect of “glass ceiling” or invisible barriers to progress of women in the profession..... 58
- 4. Analysis of the gender structure in the media and the reasons for the low presence of women in management positions in the media..... 62
- Conclusions..... 66
- Recommendations..... 67
- Bibliography..... 68

INTRODUCTION

Gender equality is undoubtedly an important factor for the development of a society. It improves productivity and economic growth positively affects the well-being of various social groups and, thus, contributes to the development of society and future generations, as well as the efficiency of institutions. Ensuring gender equality in the media sphere, on the other hand, is a prerequisite for a prosperous media environment in a democratic society. Equal representation of women in the newsrooms, but also in the media, contribute, above all, to ensure the right of women to freedom of expression and equal opportunities in the labour market. Also to the promotion of gender rights in society, especially given the role of the media as an instrument for change in terms of gender equality, primarily because of their transformative power in shaping perceptions of gender in society.

Although in recent years, in the country is noted progress in the implementation of gender equality policies, in practice there is still the problem of the under-representation of women in leadership positions and as decision-makers in all spheres of society. Specifically in the media, according to the latest official data, women dominate the newsrooms, while in editorial, and especially managerial positions, men still dominate.

The purpose of this research is to analyse the conditions and causes of gender inequality in the media sphere and barriers to progress that affect the unequal representation of women in leadership positions in the media, as well as to offer solutions to overcome them. Thereby, the economic situation of the journalists and the gender pay gap, the forms of gender discrimination in the organizations, the opportunities for further improvement and career advancement are taken into account.

For that purpose, the previous researches, studies, policy documents, announcements and analyses were analysed, as well as the existing legal framework and the information published on the websites of relevant institutions and organizations. In the period from October to November 2021, semi-structured sample interviews were conducted consisting of 20 respondents, journalists women (typical representatives of the target group, selected on the principle of maximum variation, i.e., heterogeneous according to age, ethnicity, place of residence and the type of media in which they work), to identify barriers to advancement in the profession. Qualitative data from the conducted interviews are narratively analysed and presented in the form of quotations.

1

LEGAL FRAMEWORK FOR GENDER EQUALITY IN THE COUNTRY

During the last decades, North Macedonia has established a strong legal framework and policy framework to strengthen gender equality in the country. The Government of the Republic of North Macedonia, through its mechanisms, in the previous period achieved several significant results in achieving gender equality. Adopted the *Law on Prevention and Protection against Discrimination*,¹ which is fully harmonized with international standards and which regulates the prevention and prohibition of discrimination, forms and types of discrimination, procedures for protection against discrimination and the *Law on Prevention and Protection against Violence against Women and domestic violence*², fully compliant with the Istanbul Convention. The Ministry of Labour and Social Policy has started the process of preparing the new Strategy for Gender Equality 2021-2026, which envisages the establishment of a framework for increasing the participation of women in decision-making structures in the media, editors and directors, as well as education and awareness-raising on gender issues in all media workers.

In the next period, the preparation of the new Law on Gender Equality is announced, which is expected to improve the mechanisms for gender equality at the national and local level, as well as the establishment of a Training Centre for Gender Responsive Budgeting, which will be continuing education for all gender machinery in the country.³

The *Law on Audio and Audio-visual Media Services* (2018) prescribes equal representation of women in media decision-making bodies and prohibits the creation and broadcasting of programs with discriminatory content, inter alia, based on gender and sexual orientation. According to Art. 17 of the *Law on Equal Opportunities for Men and Women*⁴, the media are obliged to contribute to raising awareness of gender equality, as well as equal participation of men and women in the creation of program concepts and content. This article also regulates the role of supervision and control, within which AAVMS prepares annual analyses of the representation of women and men in the program concepts and contents of the media.

The Law on Equal Opportunities, Chapter 6 defines the possibilities for “legal protection” of the right to equal treatment of women and men, which includes a complaint procedure, as well as references referring to the complaint procedure before the Ombudsman, the Committee on protection against discrimination and the competent court (Article 20). The Law on Equal Opportunities additionally stipulates

1 “Official Gazette of RNM”, No. 258 of 30.10.2020

2 “Official Gazette of RNM”, No. 24 from 29.1.2021

3 LSP, Shahpaska - Promoting gender equality is our obligation on which we continue to work dedicatedly. Accessed on October 30, 2021, <https://viada.mk/node/24645>

4 “Official Gazette of the Republic of Macedonia”, No. 166/2014

that the Ministry of Labour and Social Policy will supervise the implementation of the law, while the State Labour Inspectorate will perform the inspection.

As a candidate country for membership in the European Union, North Macedonia has taken and continues to take steps towards harmonization of its legislation with the EU legislation. At the European Union level, two main directives reflect the efforts of EU countries to ensure the protection of equality between men and women. These are Council Directive 2004/113 / EC on the principle of equal treatment between men and women in access to and supply of goods and services, and Directive 2006/54 / EC of the European Parliament and the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women on issues of employment and occupation. Both EU gender directives contain definitions of discrimination (direct and indirect), including sexual harassment, and provide for equal treatment in the above areas (goods and services, and employment), while also focusing on remedies and implementation.

Examples of good practices



Ireland

Article 23 of the Law on Media no. 38/2011 stipulates: all media organizations to submit annual reports to the Media Commission; the annual reports should contain various information, including data on the representation of both sexes in the program and the interviews, as well as the representation of women and men as media workers in the organizations themselves.

Great Britain

According to the Equal Opportunities Law of 2017, all companies (including media organizations) with a certain number of employees are obliged to publish their data on the gender pay gap. This regulation entered into force on April 6, 2017. In the larger media organizations, this provision has resulted in public scrutiny and pressure for action. Following the publication of data on the gender pay gap, in response to one of its senior correspondents and the action of the National Union of Journalists, the BBC took measures to reduce the gender pay gap. The process is still ongoing, but a reduction in the gender pay gap has already been achieved by increasing the number of women in senior positions.

The Independent Trade Union of Journalists and Media Workers (SSNM) and the Media Information Agency (MIA) last year signed a collective agreement, which is also the first and only collective agreement of SSNM with the media in Macedonia.

2

ANALYSIS OF THE ECONOMIC SITUATION OF WOMEN IN THE MEDIA AND THE GENDER PAY GAP AS A FORM OF GENDER DISCRIMINATION

According to the latest Reporters without Borders 2021 Report, North Macedonia ranks 90th in the world in terms of media freedom. This is an improvement of two places compared to last year and the highest-ranking since 2013.⁵

However, the same report points to several challenges that need to be overcome to improve the quality of journalism. Low incomes, as well as the complete disrespect of the Labour Law by employers, are the most common problems faced by the media for years.⁶

The situation with the pandemic, on the other hand, has significantly worsened the situation in the media industry in the country. A survey conducted by SSNM with 150 employees in the media industry shows that the fears of media workers are greatest in the economic segment. 30% of the respondents answered that they know someone who lost their job during the corona pandemic. 70% of media workers said their pay had been reduced.⁷

There are no precise data on the journalists' salaries, as well as on employment contracts because the State Statistical Office does not single out this profession as a separate activity. The latest data on the journalists' salaries are obtained from the survey of SSNM conducted in 2020, which indicate that most journalists and media workers receive a salary of 15,000 to 20,000 denars⁸, which is far below the average salary in the country for the period when the survey was conducted.⁹

The gender pay gap can be defined as the pay gap between women and men and is one of the forms of gender discrimination in the workplace. The gap is not only economically important but also a reflection of the broader socio-economic relations within a society, i.e., it shows women's access to economic opportunity (Blunch, 2012).

Gender inequality and the gender pay gap persist, despite great progress in terms of women's education, work experience and labour market expertise. The conclusions from the public policy document of the Network for Protection against Discrimination¹⁰

5 <https://rsf.org/en/ranking/2021>

6 Priority problems with respect for human rights in the Republic of North Macedonia, 2020. <https://balkon3.com.mk/wp-content/uploads/2021/01/PRIORITETNI-PROBLEMI-SO-POCHITUVANJETO-NA-CHOVEKOVITE-PRAVA-VO-RSM.pdf>

7 SSNM: Journalists and media workers are afraid of the virus, but also of losing their jobs. Skopje, 2020 (accessed 1.11.2021) <https://ssnm.org.mk/komentari/новинарите-и-медиумските-работници-с>

8 SSNM: Journalists and media workers with salaries well below average. Skopje, 2020 (accessed 1.11.2021) <https://ssnm.org.mk/komentari/новинарите-и-медиумските-работници-с-2>

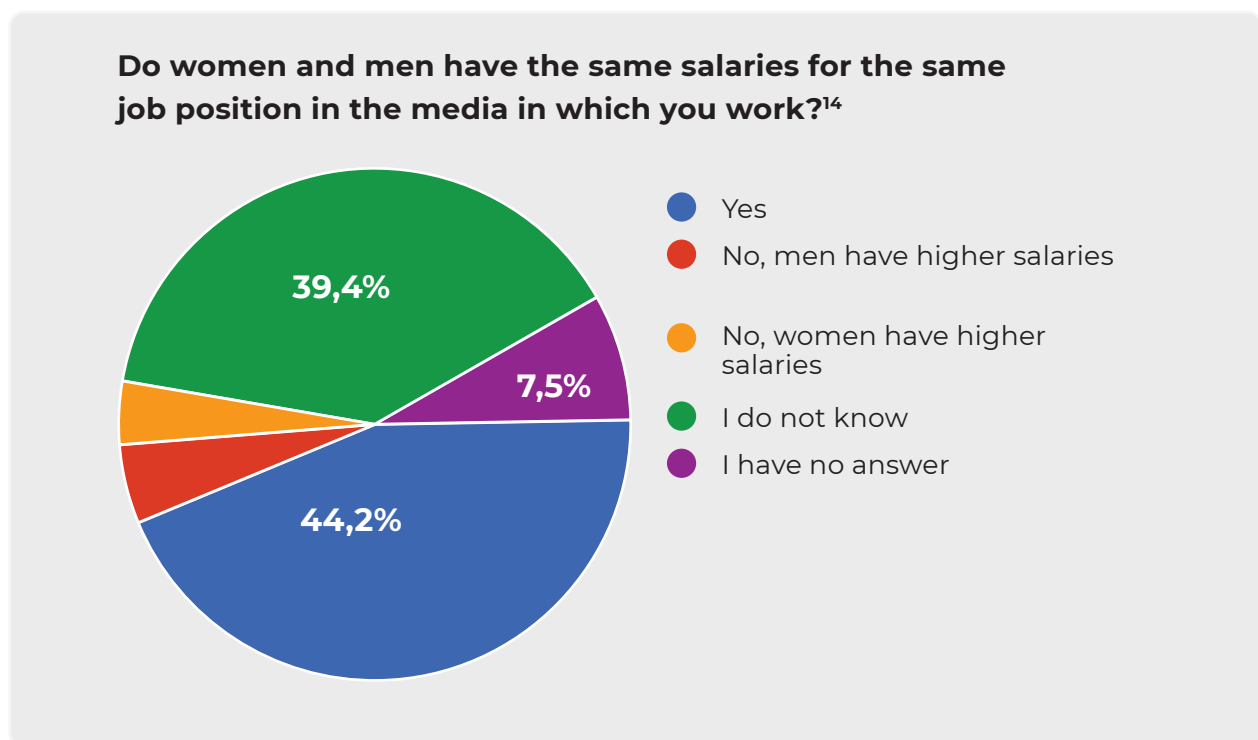
9 According to the State Statistical Office for April 2020, the average salary was 25,830 denars

10 How to reduce the gender pay gap in the Republic of North Macedonia? Skopje, 2020, accessed on November 1, 2021 <http://coalition.org.mk/wp-content/uploads/2020/09/Dokument-za-javni-politiki-Ednakvi-plati-MKD.pdf>

indicate that in the Republic of North Macedonia there is still a gender pay gap and that it is higher than the average gender pay gap in the European Union, which is 14.1 % in the past few years.¹¹

This data is confirmed by the results of the recent comprehensive: “Study for women in the Republic of North Macedonia 2020/2021”¹² conducted by the Foundation “Friedrich Ebert” – Skopje. Accordingly, almost two-thirds of the respondents / employed women happened to earn less than men in the same job or for the same job (60.2 %) and, at the same time, be treated as incompetent because they are women (60.4 %).¹³

The gender pay gap is not pronounced in the media industry was confirmed by the data obtained in the in-depth research on the rights of journalists and media workers in the Republic of North Macedonia conducted by the Independent Trade Union of Journalists and Media Workers (SSNM) and the Association of Journalists of Macedonia (AJM) in the period August - September 2021. Namely, to the question: “In the media in which you work, women and men have the same salaries for the same job position?” a higher percentage of 44.2 % answered “yes” and only 9 % with “no”. A high percentage of 39.4 % answered that they do not know, most likely because they do not have information about the salaries of their colleagues and superiors, so it cannot be concluded with certainty what the real situation is.



11 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_fact-sheet.pdf

12 <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/skopje/17556-20210318.pdf>

13 “Study for women in the Republic of North Macedonia 2020/2021”, FES Skopje, 2021

14 Survey on the rights of journalists and media workers in the Republic of North Macedonia conducted by the Independent Trade Union of Journalists and Media Workers (SSNM) and the Association of Journalists of Macedonia (AJM) in the period August - September 2021.

The same conclusion can be drawn from the statements of the journalists who were interviewed for this research. Many of them point out that the problem with the low salaries of journalists is more serious, in general than the gender gap, which they consider to be not widely represented in their profession, or, again, they do not have information on that issue.



“There is absolutely no difference in the salaries of media workers based on gender. In general, the salaries of journalists in the country are extremely low, if we take into account: fieldwork, risk, works on weekends and holidays, overtime work, but at my workplace, and from conversations with colleagues, there is no tendency for a woman journalist to receive lower salary only because she is a woman. What is worrying, however, is that both men and women journalists alike generally have low incomes, especially when compared to editors’ salaries.”

“Men and women earn the same at the same position in the media, but the fact remains that men progress faster and easier.”

“I do not know how much my colleagues, men earn. But in general, I think it is easier for male workers to request for a raise is easily accepted, if any, than for women.”

“Honestly, I do not think that the not-so-great payroll situation in the media sector has anything to do with gender. There is more to the big gap between editorial and journalistic salaries, as well as the fact that journalistic work and labour are not valued.”

The problem with the low salaries of journalists has been emphasized again, as well as the large salary difference between journalists and editors or managers. However, it is interesting to note that the respondents associate these two main problems with the greater representation of women in the journalistic profession and the fact that the journalistic profession is considered a “female profession”.

“Because I work in a private medium - I do not know the salaries of my colleagues, but I do not believe that my male colleagues earn more in the same job position. In addition, in general, I think that women earn less in journalism because journalism over the years has become more female than male professions and salaries have started to become lower than in other sectors. Now only the managerial positions in journalism (editor-in-chief, director) are better paid, and the positions, as a reporter, a journalist, are at a lower level.”

“It is a fact that there are more women journalists than journalists - but is that why salaries in journalism are stagnating?”

“According to the research I have personally done in the past years on this topic, journalism is a ‘female’ profession. This may clarify the fact that reporters and editors are in the majority in the field, as opposed to female directors, who are in short supply, as opposed to directors, who are the highest-paid and top of the media workers’ pyramid

- if they can be placed at all in that category. We still face the prejudice that women are on average wages and at the same time in charge of the household, children, family care, while men are the ones who create the policies and are well paid for their work.”

Low income is a worrying problem from the aspect of gender, but also the aspect of professionalism. This is emphasized in the Analysis of the gender structure in the salaries in the broadcasting, conducted by the Agency for Audio and Audio-visual Media Services. It is pointed that a significant part of journalists/women journalists in the private media at all levels have very low monthly incomes, which do not offer them financial stability and affect their resistance to pressure from various centres of power.¹⁵

3

THE EFFECT OF “GLASS CEILING” OR INVISIBLE BARRIERS TO PROGRESS OF WOMEN IN THE PROFESSION

Cross-referencing the results of the survey with journalists and media workers, variations in the indicators indicate that the perception of respect for gender equality tends to be equal to the level of income between men and women, and much less with other indicators and factors for gender equality.¹⁶

That discrimination based on gender and the unfavourable position of women concerning men in the workplace is often unrecognized by women themselves was confirmed by “Study for women in RSM 2020/2021”, as well as in most research in recent years (OSCE, 2013: “Perceptions of Gender Equality: Women and the Macedonian Economy, 2011”).

It was, therefore, necessary to investigate the presence of the “glass ceiling”, i.e., the “an intangible barrier within a hierarchy that prevents women or minorities from obtaining upper-level positions” (Merriam-Webster, 2019) or the “invisible but real barrier through which see the next level of progress, but cannot be reached by some of the qualified and deserving employees” (Business dictionary, 2019).

The woman journalists confirmed that the phenomenon of “glass ceiling” exists reflected in the various forms of discrimination within their organization, but also gender discrimination by the public, to which they are exposed through the specific

15 Agency for Audio and Audio-visual Media Services: Analysis of the Gender Structure of Wages in Broadcasting for 2020. Accessed on October 20, 2021: <https://avmu.mk/wp-content/uploads/2020/11/Rod-i-plati-vo-radiodifuzija-MK-web-1.pdf>

16 Survey on the rights of journalists and media workers in the Republic of North Macedonia conducted by the Independent Trade Union of Journalists and Media Workers (SSNM) and the Association of Journalists of Macedonia (AJM) in the period August - September 2021.

nature of the work. In cases of reporting on sensitive topics, women journalists suffer insults and humiliation, which destroy their personal and professional reputation, with qualifications that apply only to women, in a pejorative sense, based on prejudices and gender stereotypes. A phenomenon that indirectly affects their professional future and their private life.



“I have not been exposed to direct discrimination in the workplace only because I am a woman. However, I know a case when a candidate who applied for a job was not accepted because, allegedly, she would get married and take paid leave for maternity leave very soon. Other professional characteristics did not seem to matter.”

“I was asked inappropriate questions in a job interview, in terms of what my plans are for motherhood and the like. My professional qualities have often been challenged by outside collaborators; I have been labelled based on prejudices regarding my marital status and the like.”

“The problem for women in this profession is sexual harassment, which is rarely or never talked about.”

“It happened at a protest, after a murder in a Skopje neighbourhood. I was reporting live, and I and my camera operator were attacked, our equipment was broken, and I was dragged by the hair and insulted with abusive words, like: ‘goose’, ‘go to cook at home, do not mess up’ etc. So discrimination and sexist messages and insults come more often from outside, although I think some colleagues have been victims of sexual harassment inside, in the newsroom, by my superiors.”

“I have never felt discriminated against in the workplace. I have felt discriminated in situations after posting a story, receiving discriminatory, sexist comments on social media: that I am someone’s lover, that I have no children, that I have not been married and similar attacks that affect not only women journalists, but also their families and relatives.”

The effect of the “glass ceiling” is most often manifested when it comes to the division of tasks and responsibilities, which through “unwritten” criteria give preference to men, in cases of danger, but also when there is no danger on the ground when appointing certain employees at tasks, as a “stronger”.

“At the beginning of my career, my colleague, with whom we started together, was more sent to the field because he is a man and because of his male solidarity with the editors. It took me twice as much effort to prove that I was a good journalist than my colleague.”

“I remember there were such situations in the past. For example, in the 2001 conflict, men were sent to the field because there might be danger in carrying out the task.”

“Women journalists are treated as more vulnerable, more sensitive, and when it comes to events, such as the intrusion into Parliament, protests that can erupt into incidents, etc., the practice is to send male journalists to cover them.”

The unequal treatment in terms of distribution of tasks and responsibilities is confirmed by the results of the survey with journalists and media workers in the Republic of North Macedonia. One-third of the respondents negatively assessed gender equality in the distribution of tasks and responsibilities (31%); the same number (33 %) opted for an average grade of 3.20; 8 % gave a grade of 5; 15 % gave a grade of 4.



Improvement and advancement of work are some of the areas in which it is considered that the so-called “Hidden” discrimination, i.e., the appearance of the “glass ceiling” effect.

Therefore, the respondents were asked about the opportunities for further training and advancement in the profession in their organizations, their availability and the criteria by which they are regulated. From the answers received, it can be concluded that such opportunities are usually made available to all employees, regardless of gender. However, the lack of clearly defined criteria and rules for career development could be a serious obstacle to a fair gender distribution and use of these opportunities, although it is not recognized as such by respondents.

“There are opportunities for further training, but not with clearly defined criteria and formally women have equal opportunities as men to advance in the media sphere. The problem is that, especially in the private media, it seems to me that too much depends

¹⁷ Survey on the rights of journalists and media workers in the Republic of North Macedonia conducted by the Independent Trade Union of Journalists and Media Workers (SSNM) and the Association of Journalists of Macedonia (AJM) in the period August - September 2021.

on the personal opinion and the will of the owners and directors, and there are no clearly defined criteria for improvement.”

“There are opportunities, but also limits, how far you can go. Women in the media get opportunities, but the stereotypes that exist, the way of life and the patriarchal society prevent them from taking advantage of opportunities.”

“In my workplace, there is an opportunity for promotion to a certain level. For most employees, that possibility does not exist (and it is not because of gender discrimination). There are no clearly defined criteria for promotion and regression (as in most companies). I think in the media in which I work, the opportunities for promotion do not depend on gender.”

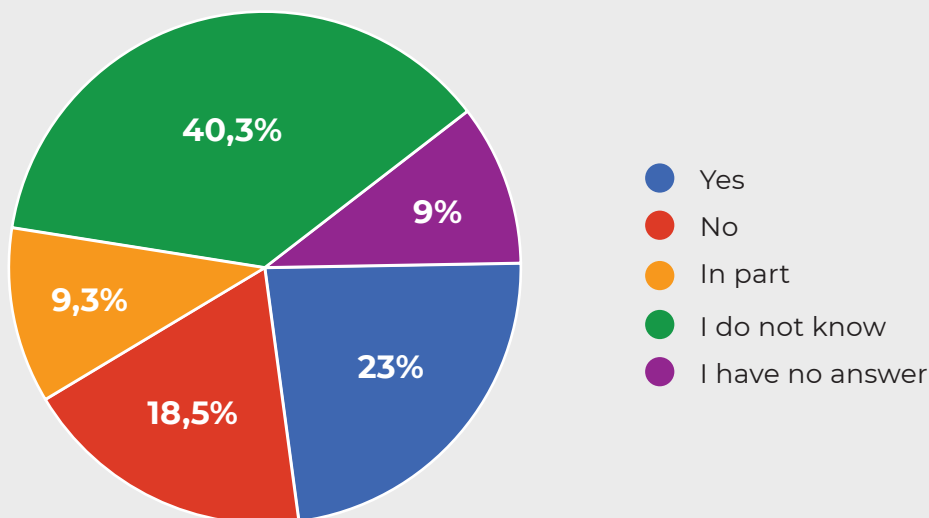
“I do not have the opportunity to improve my current job, because we are few journalists and we are limited in the area of attending training, conferences, etc. However, in other jobs, I have had the opportunity to attend the world’s largest international training and press conferences, continuously, for years. So I do not think the problem lies in this.”

“In the media in Macedonia, I have rarely heard about the opportunity for further training, both for women and men. There is no mandatory training or annual appraisal. The advancement of all, except by professional merit, is due to personal friendships. I even think some women use their gender for advancement.”

From the expressed views, it can be concluded that there are no clearly defined rules/criteria for career advancement, i.e., “career paths” in the media as working organizations. Nor are professional development plans based on an analysis of the needs for developing the skills and knowledge of employees. It also indicates the lack of a human resources strategy that would build on the organization’s business strategy. The development and harmonization of such strategies could enhance the position of women as media employees by creating and implementing appropriate mechanisms, strategies and policies.

The obtained information is identical to the information obtained from the field research, where when asked if there are internal regulations and procedures for ensuring and respecting gender equality in the media in which they work, as many as 40.3 % answered that they do not know, and 18.5 % stated that there are no such regulations and procedures in their media.

Are there internal regulations and procedures for ensuring and respecting gender equality in the media in which you work?¹⁸



According to the same research, only 25.7% of the respondents attended training or education for gender equality.

4

ANALYSIS OF THE GENDER STRUCTURE IN THE MEDIA AND THE REASONS FOR THE LOW PRESENCE OF WOMEN IN MANAGEMENT POSITIONS IN THE MEDIA

Starting in 2010, the Agency for Audio and Audio-visual Media Services, on its initiative, annually provides data on the gender structure of employees in television and radio,¹⁹ and in the online registers of radio and television regularly publishes data on the ownership structure of broadcasters, which include information on the representation of women and men.

According to the analysis of the Employee Structure in 2020 on 31.12.2020, 2,587 people²⁰ were employed in the media industry, out of which 61% were men and 39% were women. From the presented data, the difference between the number of men

¹⁸ Survey on the rights of journalists and media workers in the Republic of North Macedonia conducted by the Independent Trade Union of Journalists and Media Workers (SSNM) and the Association of Journalists of Macedonia (AJM) in the period August - September 2021.

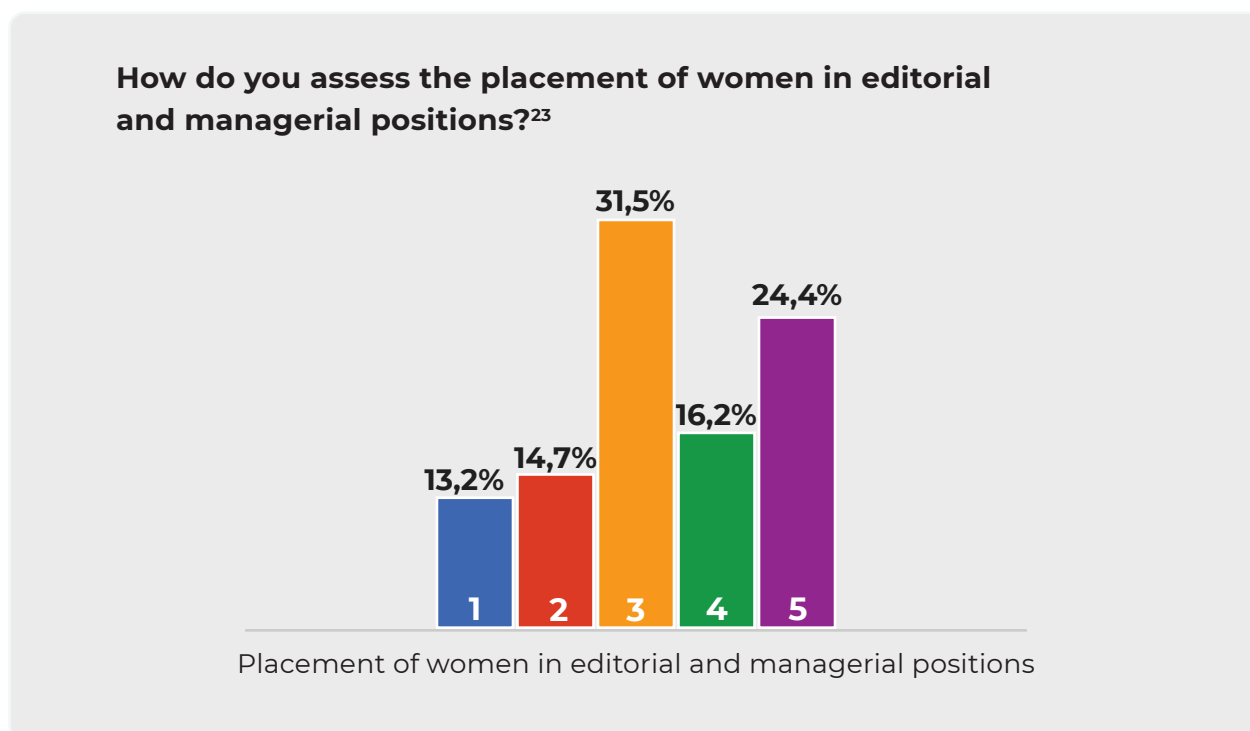
¹⁹ Analyses are available at <http://bit.ly/2FHHibz>

²⁰ This analysis presents only the number and structure of employees in the audio and audio-visual media industry in 2020, while online media are not included, because there are no official data on the number of employees and hence on gender representation.

and women in managerial positions (managers/directors) is evident, where men are represented with 78 % and women with 22 %. The situation, on the other hand, is different when it comes to women journalists. There are more female journalists (59%) than journalists (41 %). The number of editors is almost equal, while the technical and implementing staff is predominantly male.²¹

The current data on the gender structure of the property and the employees at the levels that have the power to make decisions (in the managerial/directorial and editorial positions) in all televisions and radios indicate a lower representation of women in these positions. This, in turn, is again an indicator of the existence of the “glass ceiling” in this area, i.e., an indicator of the existence of informal barriers to women’s professional progress, an invisible limit beyond which it is difficult or impossible for women to rise to higher ranks.²²

Nevertheless, the current placement of women in editorial and managerial positions in the media was assessed as negative by only 28% of respondents (lowest scores 1 and 2) in a survey conducted by the Independent Trade Union of Journalists and Media Workers (SSNM) and The Association of Journalists of Macedonia (AJM) in 2021. While 41% gave a positive assessment of this distribution (4.5), and 31% opted for an average grade (3).



21 Agency for Audio and Audio-visual Media Services. Employee structure 2020, accessed on October 28, 2021 <https://avmu.mk/wp-content/uploads/2021/09/Struktura-na-vrabotenite-vo-2020-godina.pdf>

22 Agency for Audio and Audio-visual Media Services: Gender in Television and Radio: Who Makes the Decisions and Who Implements Them? accessed on October 28, 2021: <https://avmu.mk/wp-content/uploads/2020/12/Rodot-vo-TV-i-RA-Koj-gi-nosi-a-koj-gi-sproveduva-odlukite.pdf>

23 Survey on the rights of journalists and media workers in the Republic of North Macedonia conducted by the Independent Trade Union of Journalists and Media Workers (SSNM) and the Association of Journalists of Macedonia (AJM) in the period August - September 2021.

In the interviews conducted for this research, the journalists were asked about the reasons for the low representation of women in managerial and managerial positions in the media. Many of the statements cite the traditional patriarchal understanding of the role of women in society, the stereotypes and the establishment of a balance between work and family responsibilities, which are largely borne by women.



“This situation in the media reflects the perception of the whole society about the role of women. The media is not very different from other sectors, where men are more in charge.”

“Many years of conservative and patriarchal political arrangements, slow implementation of the legal framework, which includes gender equality, inclusiveness and representation of women in the media space - especially in high positions. In addition, these topics are not sufficiently discussed in public, the continuous discrimination in the workplace; sexist relations in every sphere of life, etc. are not recognized.”

“The media is a mirror of society. Well, given that managerial positions in the media are still given to men, it is obvious how far we are in the Macedonian society in general.”

“There is still stigmatization of women in our society. In the televisions I have worked for so far, the number of male editors everywhere was greater than the number of female editors. It is more difficult for women to advance in the profession precisely because of certain social stigmas.”

In certain situations, they find fault with the attitude of women themselves, who do not see themselves in managerial positions for fear of upsetting the balance between private and working life in this profession. This is confirmed by the high percentage (93%) of respondents in the “Study on Women in the Republic of North Macedonia”, who consider it fair and, at the same time, accept the traditional/patriarchal gender division of roles in Macedonian society.²⁴

“Most often, women themselves do not have confidence in themselves to perform managerial functions and therefore do not aim at them. Knowing that they are expected to balance between private life and career, they increasingly decide to stay in the comfort zone, because they think that way they will have time for both - family and work.”

The respondents associate the unequal gender representation of women in high positions in the media, in general, with the general situation in the business sector in the country, where men are the ones who are dominant in taking risks, investing finances, using the opportunities to start their own business. According to the State Statistical Office, most entrepreneurs are men. Therefore, the situation is reflected

²⁴ “Study on women in the Republic of North Macedonia 2020/2021.”

in the media. This phenomenon dates back to the period of formation of the private media in the country, when men dominated as founders, managers and owners, due to financial power and social status, and has been going on and repeated since the country's independence until today.

“Most media, especially television, newspapers and radios, were established decades ago and their founders and owners were men, who were either director themselves or appointed directors (men, their confidants) and that tradition has persisted and continues. Newer media are the portals in which the founders are also directors and, according to my information, the majority are men. It's a result of the distribution of power throughout society, not just in the media sphere, especially when it comes to financial resources - women can be top professionals, but men have the money.”

“The media in Macedonia are mainly opened as a business, and given that women are in smaller numbers as owners of large businesses, there are few of them as owners/directors of media. Statistically, fewer women take big business risks (and the media can be a risky business).”

The information from the interviewed journalists about their readiness to accept a managerial position is encouraging. Respondents with long experience in the profession would accept the position of editor, owner or director immediately, while respondents who are at the beginning of their career are ready, but only after gaining the necessary experience or fulfilling some other preconditions for taking responsibility which carries that position.

CONCLUSIONS

Undoubtedly, the media industry, which should be one of the leaders in the protection of human rights and equality, faces significant gender challenges.

Although there is a general perception among respondents that the gender pay gap between journalists does not exist, there is still room for further proof of this claim, given that a high percentage of respondents do not have information about the salaries of their colleagues, which is a research limit.

Problems they face are low salaries, lack of clearly defined criteria for career and professional development in the media as work organizations. Further gender inequality in the appointment of specific (and attractive) job tasks, which directly affect the professional reputation and reputation in the public, and indirectly on the professional future of women journalists, especially given the specific nature of the work and the exposure to the general public.

Similar to other research related to women and their position in the business world²⁵, executive power and in the media as business entities are more common among men (as founders, managers, owners, and further editors).

Although there is a tendency for gender discrimination to be equated with equal pay for men and women, the presence of invisible barriers that prevent women in the media industry from advancing and advancing to managerial positions is confirmed. Most often this problem is related to the firmly established patriarchal gender roles in society (accepted by women themselves), but also to the lack of clear rules, procedures, internal acts in the organizations themselves, which will pave the way and set guidelines for ensuring gender equality. To overcome these barriers, it is necessary to adjust the profession in a way that is equally attractive and appropriate for members of both sexes, following the example of developed countries.

25 Tuzovska Latkovikj, Marija: The position and power of women as members of management boards in the Macedonian business environment, 2019.

RECOMMENDATIONS

The research points to several challenges that all stakeholders in our society need to address to improve the individual and organizational situation of the media by upgrading gender equality: from decision-makers and policymakers to media owners, trade unions, as well as all citizens, women and men.

Above all, the media industry needs to work to remove the “glass ceiling” and accept more women into decision-making positions. This can be achieved through:

- Establishment of organizational units for development and management of human resources in the media (according to the number of employees), which will result in human resources strategies as part of the general business strategy;
- Clearly defined regulations and procedures for ensuring and respecting gender equality;
- Signing collective agreements with the competent trade unions, which will contain provisions on gender equality for all media workers, will regulate the fees and benefits, as well as opportunities for professional and career development with a gender-sensitive approach.

It is recommended that the State Statistical Office separate the profession of journalists as a separate activity, to provide better insight into the gender structure, as well as the salaries of media workers.

Trade unions and the non-governmental sector can also make a significant contribution to solving problems by providing more regular gender equality training to all media workers.

They can use their expertise, knowledge and data to prepare a media handbook that will offer tools and proven good practices that have contributed to the positive change.

All stakeholders to agree on the establishing gender indicators for media organizations that will measure progress in establishing gender equality in media organizations (gender pay gap, opportunities for advancement, paid maternity leave, percentage of men and women in all sectors of media operations, etc.).

The introduction of the practice of submitting annual reports by all media on the representation of women in the program part, the gender structure of the employees and the amount of monthly income will result in transparent work to improve gender equality in media organizations.

BIBLIOGRAPHY

Topuzovska Latkovikj, M. Borota Popovska, M., Starova, N., Chupeska A., Gjorgjev D (2021): "Study on women in the Republic of North Macedonia 2020/2021", Friedrich Ebert Stiftung - Skopje Office.

Topuzovska Latkovikj, M. (2019): *The position and power of women as board members in the Macedonian business environment in the political participation of women in North Macedonia, study and research papers*, Westminster Foundation for Democracy, North Macedonia.

Ministry of Labour and Social Policy: *Law on Prevention and Protection against Discrimination*.

Ministry of Labour and Social Policy: *Law on Prevention and Protection from Violence against Women and Domestic Violence*, <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/1a28a922f364401e94935d4d694b9d75.pdf>

Ministry of Labour and Social Policy: *Law on Equal Opportunities*, https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM_nov.pdf

Priority problems with respect for human rights in the Republic of North Macedonia, 2020. <https://balkon3.com/mk/wp-content/uploads/2021/01/PRIORITETNI-PROBLEMI-SO-POCHITUVANJETO-NA-CHOVEKOVITE-PRAVA-VO-RSM.pdf>

SSNM: Journalists and media workers are afraid of the virus, but also of losing their jobs. Skopje <https://ssnm.org.mk/komentari/новинарите-и-медиумските-работници-с>

SSNM: Journalists and media workers with salaries well below average. Skopje, 2020 <https://ssnm.org.mk/komentari/новинарите-и-медиумските-работници-с-2>

How to reduce the gender pay gap in the Republic of North Macedonia? Skopje, 2020, <http://coalition.org.mk/wp-content/uploads/2020/09/Dokument-za-javni-politiki-Ednakvi-plati-MKD.pdf>

AAVMU: Analysis of the gender structure of salaries in broadcasting for 2020, <https://avmu.mk/wp-content/uploads/2020/11/Rod-i-plati-vo-radiodifuzija-MK-web-1.pdf>

AJM / SSNM: Survey on the rights of journalists and media workers in the Republic of North Macedonia conducted by the Independent Trade Union of Journalists and

Media Workers (SSNM) and the Association of Journalists of Macedonia (AJM) in the period August - September 2021

Perceptions of Gender Equality: Women in the Macedonian Economy, National Study - Skopje, Citizens' Association Reactor, 2011.

Websites



<https://www.merriam-webster.com/>

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheet.pdf

CIP



Здружение на новинарите на Македонија

