


ВОДИЧ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА
НАЦИОНАЛНАТА СТРАТЕГИЈА ЗА ЕДНАКВОСТ И
НЕДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ,
ВОЗРАСТ, МЕНТАЛНА И ТЕЛЕСНА ПОПРЕЧЕНОСТ И
ВРЗ ПОЛОВА ОСНОВА



**ВОДИЧ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА НАЦИОНАЛНАТА
СТРАТЕГИЈА ЗА ЕДНАКВОСТ И НЕДИСКРИМИНАЦИЈА
ВРЗ ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ, ВОЗРАСТ, МЕНТАЛНА И
ТЕЛЕСНА ПОПРЕЧЕНОСТ И ВРЗ ПОЛОВА ОСНОВА**

Скопје,
2013

Водичот за спроведување на националната стратегија за еднаквост и недискриминација врз етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и врз полова основа е подготвен во рамките на проектот “Градење на капацитетите на Министерството за труд и социјална политика за имплементирање на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација”. Проектот го спроведува Британски совет во партнерство со Министерството за труд и социјална политика и финансиски средства од Амбасадата на Обединетото Кралство во Република Македонија

Издавач:

Британски совет во Македонија

Автори (по азбучен ред):

Виолета Влаховиќ, Анита Војновска Наумовска, м-р Елена Грозданова, Атула Касуми, Тања Кикерекова, Билјана Сајковска, Зорица Стаменковска, Владимир Стојановиќ, м-р Јована Тренчевска, Ипек Усеинова, Нермина Факовиќ, Светлана Цветковска

Уредник:

м-р Елена Грозданова

Рецензент:

д-р Зоран Михајлоски

Јазична редакција:

Јасминка Јанева

Дизајн и печат:

Датапонс

Тираж:

1000

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

342.724(497.7)(036)

ВОДИЧ за спроведување на националната стратегија за еднаквост и недискриминација врз етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и врз полова основа / [автори (по азбучен ред) Виолета Влаховиќ ... и др.]. - Скопје : Британски совет во Македонија, 2013.
- 60 стр. ; 24 см

Фусноти кон текстот. - Библиографија: стр. 58-60

ISBN 978-608-65560-1-3

1. Влаховиќ, Виолета [автор]

а) Недискриминација - Стратегија - Македонија - Водичи

COBISS.MK-ID 93859850

Содржина

Рецензија на Водичотот за спроведување на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација врз етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и врз полова основа (НСЕН)	5
Вовед	11
Почитување на човековите права основа на недискриминацијата	11
Правна рамка: Устав, закони и меѓународни конвенции	13
 Прва глава	 19
Дискриминација по основа на етничка припадност	20
Области на дискриминација	21
Повеќекратна дискриминација врз основа на полот и на етничката припадност	23
Студии на случаи на дискриминација врз основа на етничка припадност	25
Чекори за унапредување на недискриминацијата врз основа на етничка припадност	30
 Втора глава	 32
Дискриминација врз основа на возраста	33
Области на дискриминација врз основа на возраста	34
Студии на случаи за дискриминација врз основа на возраста	40
Чекори за унапредување на недискриминацијата по основа на возраста	42
 Трета глава	 44
Дискриминација врз основа на телесна и ментална попреченост	45
Области на дискриминација врз основа на телесна и на ментална попреченост	46
Повеќекратна дискриминација врз основа на полот и на менталната и телесната попреченост	53
Студии на случаи на дискриминација врз основа на телесна и на ментална попреченост	54
Чекори за унапредување на недискриминацијата врз основа на телесна и на ментална попреченост	56
 Библиографија	 58

Листа на кратенки

ЕЛС	Единици на локална самоуправа
ЕЦРИ	Европската комисија против расизам и нетолеранција
ЗСЗД	Закон за спречување и за заштита од дискриминација
КЗ	Кривичен законик
КЗД	Комисијата за заштита од дискриминација
НП	Народен правобранител
НСЕН	Националната стратегија за еднаквост и недискриминација врз етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и врз пола основа
РМ	Република Македонија

Рецензија на Водичот за спроведување на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација врз етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и врз полова основа (НСЕН)

Водичот за спроведување на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација преставува практична алатка наменета за стручната јавност за идентификување на случаите на дискриминација по различни основи и делување во случаи на дискриминација, но и за засегнатите страни кои имаат потреба од заштита и од остварување на правото на еднаквост и на недискриминација. Ќе послужи и како дополнителна алатка во спроведување на обуки на државни и на јавни службеници, на судската администрација, на социјални партнери и на граѓански организации за идентификување и за делување во случаи на дискриминација.

Подготвен од експерти од повеќе Министерствова, од Народниот правобранител, од Агенцијата за остварување на правата на заедниците и од Агенцијата за млади и спорт, водичот претставува компилиција на соодветни содржини од областа на законодавството и почитувањето на човековите права врз етничка припадност, на возраста, на ментална и телесна попреченост и според полот. На стручен и разбирлив јазик, авторите, секој во својот домен, успеале во прирачникот да ги вградат неопходните информации за дискриминацијата по секоја основа, што. Всушност, и е предмет на НСЕН.

Содржините во Водичот се структурирани во три целини. По воведот, во кој се истакнува дека прирачникот е алатка која ќе помогне во спроведувањето на Националната стратегијата за еднаквост и за недискриминација, елаборирана е правната рамка: Уставот на Република Македонија, законите и ратификуваните меѓународни конвенции.

По истакнувањето на темелните вредности на уставниот поредок на Република Македонија, на основните слободи и права на човекот и граѓанинот признати со меѓународното право и утврдени со Уставот, анализирани се соодветни членови од законите со кои се регулираа правото на еднаквост и на недискриминација: Законот за судовите, Законот за заштита на правата на пациентите, Законот за социјална заштита, Законот за заштита на децата, Законот за работни односи, Законот за еднакви можности на мажите и на жените, Законот за спречување и за заштита од дискриминација, во кои се вградени одредби за забрана на дискриминацијата по која било основа и заштитата од дискриминација во остварувањето на правата загарантирани со Уставот на Република Македонија. Истакната е надлежноста на Народниот правобранител во заштитата на антидискриминацијата и Законот за Народен правобранител. Со Кривичниот законик е гарантирана кривично правна-правна заштита од дискриминација и еднаквоста.

Како интегрален дел на домашната правна рамка за еднаквост и за недискриминација во прирачникот се поместени и содржини од ратификуваните меѓународни договори во согласност со Уставот. За истакнување е умешноста на авторите од оваа широка и комплексна област, да направат избор на најсоодветните информации, неопходни за разбирање и за примена на одредбите за заштита на правото на недискриминација, содржани во Уставот, во законите и во ратификуваните меѓународни конвенции.

По успешното образложување на правната рамка за еднаквост и за недискриминација, содржините во Водичот се презентирани во три дела, структурирани според соодветна методологија.

Во *првиот дел*, под наслов **Дискриминација по основа на етничка припадност**, авторите го дефинираат поимот како вид дискриминација поради етничка припадност. Во поднасловот *области на дискриминација поради етничка припадност*, истакнуваат дека според податоците на народниот правобранител и на досегашните истражувања направени во Република Македонија, најчести области во кои може да се случи овој вид дискриминација се: областа на вработувањето и работни односи, на образованието, на науката и спортот, на социјална сигурност, вклучувајќи го и подрачјето на социјалната заштита, пензиското и инвалидското осигурување, здравственото осигурување и здравствената заштита. Посебно е потенцирано дека овој вид дискриминација може сериозно да ги наруши односите меѓу припадниците на различните етнички заедници.

Авторите го обработуваат и прашањето на *повеќекратна дискриминација врз основа на полот и на етничка припадност*, истакнувајќи ја можноста за дискриминација по оваа основа во сите позначајни области: работа и работни односи, образование, наука и спорт и социјална заштита. Се истакнува дека во сите овие области жените од етничките заедници се почесто дискриминирани, односно, помал е бројот на жените во однос на мажите од етничките заедници во областа на вработувањето, помала е опфатеноста на женските деца во образовниот процес. Истакната е и дискриминација врз етничка припадност и врз основа на полоти во користењето на правото на социјалната, парична помош, при што се наведува мислењето дека мажите и жените немаат рамноправен пристап како носители на социјалната парична помош. Овој вид повеќекратна дискриминација е особено присутен кај жените од ромската етничка заедница. Дел од причините за повеќекратна дискриминација на жените, авторите го лоцираат во влијанието на традиционалните вредности во општеството. За ублажување на овие проблеми авторите препорачуваат иницирање истражувања кои треба да ги детектираат родовите и етничките потреби и интереси на корисниците, заради создавање на опкружување на еднакви можности за сите граѓани, без оглед на полот и на етничката припадност.

Имајќи во вид дека Водичот пред се има практична намена, авторите презентираат студии на случаи на дискриминација врз основа на етничката припадност и повеќекратна дискриминација во оваа област, по преставки поднесени до Комисијата за заштита од дискриминација и на начини на успешно решени случаи од праксата на Народниот правобранител.

На крајот, презентацијата на содржините во врска со овој вид дискриминација, авторите ја заокружуваат со корисни препораки, насловени како *чекори за унапредување на недискриминацијата по основа на етничка припадност*, упатувајќи на мерките кои се предвидени во Националната стратегија и се однесуваат на заштита и за спречувањето на дискриминацијата врз основа на етничка припадност, опфатени во петте стратешки цели.

Во вториот дел се поместени содржини во врска со **дискриминацијата врз основа на возраста**. Дефинирајќи го овој вид дискриминација како однесување со кое некој поединец, врз основа на неговата возраст, директно или индиректно се исклучува, или му се ограничува користењето на одредено право, авторите, со право, истакнуваат дека заради одредени специфични карактеристики на возраста кои ја прават специфична и различна од останатите дискриминаторни основи, овој вид дискриминација тешко се докажува.

Следната содржина се однесува на *областите на дискриминација по основа на возраста*. Наведени се следните области: дискриминација врз основа на возраста во областа на работата и на работните односи, во областа на образованието, науката и спортот, во областа на социјалната сигурност, вклучувајќи го и подрачјето на социјална заштита, на пензиско и инвалидско осигурување, на здравствено осигурување и здравствена заштита, во областа на пристап до добра и услуги и повеќекратна дискриминација по основа на полот и на возраста.

Препознаена е и појавата на *повеќекратна дискриминација по основа на полот и возраста*. Дискриминација по основа на возраста и на полот е форма на двојна дискриминација, која може да има ефект во сите области на животот, но таа е најочигледна кога жените бараат вработување и одржливи работни места. Мајчинството и можноста за почесто одсуство од работа на младите жени е честа причина за нивна дискриминација при вработувањето. Истакната е и дискриминацијата на жените од повозрасната популација, чиј процент во групата на повозрасното население е поголем во однос на мажите. Во Стратегијата за стари лица се препознава потребата од специфични активности насочени кон двата пола одделно и се истакнува дека токму поради различната процентуална полова застапеност во староста посебно важно прашање е еднаквоста на половите, со што на мажите и на жените од која било возраст треба да им се овозможи еднаква можност и пристап до сите добра и услуги, со цел задоволување на нивните потреби.

Имајќи ги во вид тешкотиите во докажувањето на овој вид дискриминација, за да помогнат во подобро нејзино препознавање, авторите презентираат примери и студии на случаи за дискриминација врз основа на возраста и случаи на повеќекратна дискриминација врз основа на возраст и на полот во секоја област на дискриминација.

Вториот дел, како и предходниот, завршува со *упатување на чекори за унапредување на недискриминација по основа на возраста*. Со право се акцентира дека за спречување на дискриминацијата по основа на возраста, на отворениот пазар на трудот од посебно значење е унапредувањето на можностите за вработување и работа на сите возрасни групи, обезбедување на образование и корисности кои произлегуваат од него за постарите лицата и обезбедувањето на соодветен пристап до добра и услуги на сите возрасни групи од двата пола врз еднаква основа.

Во *третиот дел* од Водичот се елаборира прашањето за **дискриминација врз основа на телесна и на ментална попреченост**. Лицата со попреченост, истакнуваат авторите, се соочуваат со многу пречки во нивната борба за еднаквост. По широкото и сеопфатно дефинирањето на овој поим, авторите дават дефиниција за диференцијација меѓу поимите - директната и индиректната дискриминација врз основа на ментална и физичка попреченост.

Следната содржина во овој дел се однесува на *областите на дискриминацијата врз основа на ментална и физичка попреченост*. Анализирани се следните области: дискриминација по основа на телесна и ментална попреченост во областа на вработувањето и работните односи, во областа на образованието (во предучилишното, посебното основно и посебното средно образование), во областа на социјалната сфера (социјална сигурност, вклучувајќи го и подрачјето на социјалната заштита, пензиското и инвалидското осигурување, здравственото осигурување и здравствената заштита), во областа на пристап до добра и услуги.

Можноста за *повеќекратна дискриминација врз основа на полот и на менталната и телесната попреченост*, е особено присутна кај лицата со ментален и физички хендикеп.

Иако и мажите, и жените со хендикеп се предмет на дискриминација, заради сопствената попреченост, жените можат да се најдат во понеповолна положба, со оглед на можната повеќекратна дискриминација врз основа на полот и на попреченоста. Најголеми проблеми со кои се соочуваат овие жени се: сиромаштијата и нееднаквоста, прашања поврзани со помош и со здравствена нега, пристап до пазарот на трудот и обуки, репродуктивни права и комуникациски бариери.

Наведувајќи примери на дискриминација врз основа на ментална и на физичка дискриминација и примери на повеќекратна дискриминација и обработувајќи соодветни студии на случаи за прекршување на правото на недискриминација на оваа основа, авторите успеале оваа содржина да ја направат широкодостапна за разбирање и за користење.

На крајот од објаснувањата за оваа област, презентирани се *чекорите за унапредување на недискриминацијата врз основа на менталната и на физичката попреченост*. Наведени се специфичени чекори за унапредување на недискриминацијата на овие лица во областа на вработувањето, во образованието и во пристапот до добра и услуги.

Заклучок

Имајќи го предвид изнесеното во врска со соодветноста на избраните и на презентирани содржини, практичниот приказ на примери на дискриминација, начините на нивното разрешување, како и успешно избраните чекори за унапредување на недискриминацијата по секоја основа, верувам дека водичот ќе биде значајна практична алатка која ќе им помогне на практичарите, на стручната јавност, но и на засегнатите страни, како и на пошироката јавност, за да ги расчистат дилемите и полесно да препознаат и да идентификуваат случаи на дискриминација.

Наведените констатации го оправдуваат издавањето на Водичот за спроведување на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација врз етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и врз полово основа, чие издавање со задоволство го препорачувам и го поздравувам.

Проф.д-р.Верица Стаменкова Трајкова
Факултет за психологија при
Меѓународниот Славјански Институт

ВОВЕД

Владата на Република Македонија во мај 2012 година ја донесе **Националната стратегија за еднаквост и за недискриминација**. Основна цел на Стратегијата е унапредување на статусот на најранливите категории граѓани во Република Македонија и да се обезбеди континуиран развој во остварувањето на еднаквоста и на недискриминацијата.

Овој документ во исто време е и одговор на меѓународните обврски и ја изразува подготвеноста на Република Македонија да ги обедини сите ставови, активности и ресурси во кохерентна рамка и единствен приод за одржлив развој, за унапредување на човековите права и за воспоставување на еднакви можности. Националната стратегија се фокусира на четири основи на дискриминација: ментална и телесна попреченост, етничка припадност, возраста и полот, а тоа е преточено во стратешките цели и активности за спроведување и за утврдување на индикатори и одговорни страни за нејзино спроведување .

Во насока за спроведување на Стратегијата, донесени се и се спроведуваат акциски планови во кои се утврдени едногодишните приоритети, начинот на спроведување, конкретната временска рамка, надлежните институции и предвидениот буџет, очекуваните резултати, како и квалитативните и квантитативните индикатори за постигнатиот успех,

Овој Водич произлезе како дел од активностите кои се реализираат од страна на Министерството за труд и социјална политика во соработка и со поддршка на Британскиот Совет во Р. Македонија во рамки на проектот чија основна цел е јакнење на капацитетите на владините институции за усогласување на активностите за спроведување на Стратегијата.

Водичот е изработен од експерти од неколку министерства и институции, и ќе биде дополнителна алатка во спроведувањето на планираните обуки на 600 јавни и државни службеници, на судската администрација, на социјални работници и на граѓански организации за идентификување и за делување во случаи на дискриминација.

Меѓутоа, тој воедно е наменет и за граѓаните на Република Македонија кои имаат потреба од заштита и од остварување на правото на недискриминација и на еднаквост.

Веруваме дека водичот ќе даде дополнителен придонес во превенција и справувањето со дискриминацијата и нееднаквоста во РМ, како приоритетна цел на Стратегијата.

Почитување на човековите права основа на недискриминацијата

Човековите права им припаѓаат на сите човечки суштества независно од националноста, од местото на престојување, од полот, од националното или етничкото потекло, од бојата на кожата, од религијата, од јазикот, или од некој друг статус. Човековите права се меѓусебно поврзани и се неделиви.

Тие се универзални и се гарантираат со закон, со конвенции, со обичајното и со меѓународно право, со општи принципи и со други извори на меѓународното право. Принципот на **универзалност** на човековите права е основа на меѓународното право за човековите права. Овој принцип, кој за прв пат е востановен во Универзалната декларација за човекови права од 1948 година е содржан во повеќе меѓународни конвенции, во декларации и во резолуции за човекови права. Конференцијата во Виена од 1993. година упатува на обврската државите да ги промовираат и да ги заштитат сите човекови права, независно од нивните политички, економски и културни системи.

Човековите права се неотуѓиви. Тие не можат да бидат одземени освен во исклучителни случаи под услови уредени со закон. На пример: правото на слобода може да биде ограничено, доколку лицето е прогласено за виновно за кривично дело утврдено со закон.

Сите човекови права се неделиви, независно дали се политички, или се граѓански, какви што се правото на живот, на еднаквост пред законот и слободата на изразување; економските, социјалните и културните права, потоа правото на работа, на социјална сигурност и на образование, или колективните права какви што се правата на развој и на самоопределување.

Тие исто така се и меѓусебно поврзани и се зависни. Напредокот на едно право го олеснува унапредувањето на другите. Исто така, лишувањето од едно право, негативно се одразува врз другите.

На индивидуално ниво како носители на права, ние исто така имаме обврска и да ги почитуваме правата на другите.

«Заедно со еднаквоста пред законот и еднаквата заштита со законот без дискриминација, недискриминацијата претставува основа за остварување (уживање) на човековите права.»¹ Принципот на недискриминација се надополнува со принципот на еднаквост, онака како што е утврдено во член 1 од Универзалната декларација за човековите права: «Сите човечки суштества се раѓаат слободни и еднакви според достоинството и според правата.»

Недискриминацијата е сеопфатен (cross cutting) принцип во меѓународното право за човекови права. Овој принцип е содржан во сите главни конвенции за човекови права и е централна тема во одредени меѓународни конвенции за човекови права, какви што се Конвенцијата за укинување на сите форми расна дискриминација и Конвенцијата за елиминација на дискриминација кон жената.

Тој се применува кон сите во однос на сите човекови права и слободи и забранува дискриминација врз основа на неисцрпни категории, какви што се полот, расата, бојата на кожата и други.

¹ Equality and Non-Discrimination Under International Human Rights Law : Li Weiwei-Research Notes 03/2004;

Правна рамка: Устав, закони и меѓународни конвенции

Во Република Македонија правната рамка за недискриминација и за еднаквост ја сочинуваат: **Уставот на Република Македонија, законите и ратификуваните меѓународни конвенции.**

Темелни вредности на уставниот поредок на Република Македонија се: основните слободи и права на човекот и на граѓанинот признати со меѓународното право и утврдени со Уставот.

Правото на недискриминација и на еднаквост е содржано во Член 9 од **Уставот на Република Македонија**, каде што се содржани основните слободи и права на човекот и граѓанинот: „Граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и во правата, независно од полот, расата, бојата на кожата, од националното и социјалното потекло, од политичкото и верското уверување, од имотната и општествената положба”.

Оваа уставна одредба е содржана во повеќе закони од соодветните области: Законот за судовите, Законот за работните односи, Закон за еднакви можности на мажите и на жените, Законот за семејство, Законот за заштита на децата, Законот за основно образование, Законот за средно образование, Законот за високо образование, Законот за волонтерство, Законот за јавно здравје, Законот за здруженија и фондации, Законот за политичките партии и други закони.

Така, во членовите од 3 до 6 од **Законот за судовите** се утврдува дела целите и функциите на судската власт, меѓу другото, опфаќаат: обезбедување еднаквост, рамноправност, недискриминација по кој било основ и обезбедување правна сигурност врз основа на владеење на правото. Секој има право на еднаков пристап пред судот во заштитата на неговите права и правно заснованите интереси.

Во остварувањето на правата на пациентите, согласно **Законот за заштита на правата на пациентите** се забранува дискриминација заснована врз полот, расата, бојата на кожа, врз јазикот, верата, врз политичкото или кое или кое било друго мислење, врз национално или социјално потекло, врз припадност на национално малцинство, врз материјална положба, врз потеклото според раѓање, врз сексуална ориентација, или друг статус.

Исто така, во остарувањето на правата од социјалната заштита утврдени со **Законот за социјална заштита**, се забранува директната, или индиректната дискриминација по основа на полот, расата, бојата на кожата, врз националната, етничка, социјална, политичка, верска, културна, јазична, имотна и општествена припадност, врз онеспособеност и врз потеклото .

Се забранува секаков вид директна, или индиректна дискриминација и малтретирање во остварувањето на правата и нас облиците на заштита на децата, а тие се утврдени со **Законот за заштита на децата**.

Во **Законот за работни односи** се вградени одредби за **забрана на дискриминација** (член 6 од Законот) при што се утврдува ништовност на одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација на некој од основите од овој член. Се определуваат директната и индиректната дискриминација, како и исклучоците од забрана на дискриминација, а се дефинира и поимот вознемирување и полово вознемирување. Во случаите на дискриминација од членот 6 од овој закон, кандидатот за вработување, или работникот, имаат право на **надомест на штета** согласно со одредбите од Законот за облигациони односи.

Цел на **Закон за еднакви можности на мажите и на жените** е воспоставување на еднаквите можности на жените и на мажите во политичката, економската, социјалната, образовната, културната, здравствената, граѓанската и која било друга област од општествениот живот. Во законот се содржани дефиниции за: еднакви можности на жените и на мажите, за еднаков третман, за дискриминација врз основа на полот, директна дискриминација врз основа на пол, индиректна дискриминација врз основа на полот, вознемирување врз основа на полот, сексуално вознемирување врз основа на полот, целосна еднаквост на жените и на мажите, еднаква застапеност и вклучување во главните текови на родовите перспективи.

Со Рамковниот договор и со Амандманите на Уставот од 2001 година, значајна е надлежноста на **Народниот правобранител** во заштитата на антидискриминацијата. Имено, согласно Амандманот 11 на Уставот: “Народниот правобранител особено внимание посветува на заштита на начелата на недискриминација и соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во органите на државна власт, во органите на единиците на локална самоуправа и во јавните служби.

Во функција на операционализација на уставната надлежност, во 2003 година се донесе нов **Закон за Народен правобранител**. Согласно членот 2 од Законот: “Народниот правобранител е орган на Република Македонија кој ги штити уставните и законските права на граѓаните и на сите други лица кога им се повредени со акти, со дејства и пропуштања на дејства од органите на државната управа и од други органи и организации што имаат јавни овластувања и кој презема дејствија и мерки за заштита на начелата на недискриминација и соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа и јавните установи и служби.”

Со **Законот за спречување и заштита од дискриминација** од 2010 година се обезбедува спречување и заштита од дискриминација во

остварувањето на правата загарантирани со Уставот на Република Македонија, со закон и со ратификувани меѓународни договори.

Законот забранува секоја директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско постапување врз основа на: пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, на етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, на религија или верско уверување, образование, политичка припадност, на личен или општествен статус, на ментална и телесна попреченост, на возраст, на семејна или брачна состојба, на имотен статус, на здравствена состојба или која било друга основа која е предвидена со закон, или со ратификуван меѓународен договор. Законот, воедно ги дефинира и ги забранува потешките облици какви што се дискриминацијата направена кон одредено лице по повеќе дискриминаторски основи, односно повеќекратната дискриминација.

Со Кривичниот законик се гарантира **кривично правна-правна заштита од дискриминација и еднаквост**. Имено, во Кривичниот законик се содржани следните кривичните дела: Член 137; Повреда на рамноправноста на граѓаните, Член 144; Загрозување на сигурноста, Член 319; Предизвикување национална, расна и верска омраза, раздор и нетрпеливост.

Со измените на Кривичниот законик донесени во септември 2009. година се воведува ново кривично дело во Член 394-г.: Ширење на расистички и на ксенофобичен материјал по пат на компјутерски систем. Исто така, следејќи ги препораките од четвртиот извештај на Европската комисија против расизам и нетолеранција (ЕЦПР) со кои, меѓу другото, се бара да расната дискриминација да се предвиди како отежitelна околност во кривичното законодавство, со донесувањето на Законот за изменување и дополнување на Кривичниот законик од септември 2009. година, во член 39 во која се содржани одредби за одмерување на казната, се воведуваат измени во став 5, при што се утврдува следново: “ При одмерување на казната судот посебно ќе има предвид дали кривичното дело е направено против лице, или против група лица, или имот, непосредно или посредно, поради неговото, или нивното национално и социјално потекло, заради политичко и верското убедување, заради имотната и општествената положба, полот, расата, или бојата на кожата.”

На уставно ниво, **гаранциите на основните слободи и права** се содржани во членовите 50 - 54. Согласно член 50, секој граѓанин може, во постапка заснована врз начелата на приоритет и на итноост, да се повика на заштита на слободите и правата утврдени со Уставот пред судовите и пред Уставниот суд на Република Македонија. Се гарантира судска заштита на законитоста на поединечните акти на државната управа и на другите институции што вршат јавни овластувања. Граѓанинот има право да биде запознат со човековите права и со основните слободи и активно

да придонесува, поединечно или заедно со други за нивно унапредување и заштита. Исто така значајна е уставната одредба од член Член 54 став 3: "Ограничувањето на слободите и правата не може да биде дискриминаторско врз основа на полот, расата, бојата на кожа, јазикот, верата, врз националното или социјалното потекло, врз имотна или општествена положба."

Интегрален дел на домашната правна рамка за недискриминација и еднаквост се и **ратификуваните меѓународни договори**. Уставната одредба за статусот на ратификуваните меѓународни договори во правниот поредок е содржана во член 118 од Уставот: "Меѓународните договори што се ратификувани во согласност со Уставот се дел од внатрешниот правен поредок и не можат да се менуваат со закон."

Република Македонија, како членка на Обединетите Нации и на Советот на Европа, ги ратификуваше речиси сите меѓународни конвенции за човекови права. Со цел да се овозможи ефикасна примена на меѓународните конвенции за човекови права, периодот од потпишувањето до ратификацијата на меѓународните конвенции се посветува на усогласување на домашното законодавство.

Правото на недискриминација и на еднаквост се содржани во следните одредби од ратификуваните меѓународни документи:

- **Универзална декларација за човековите права**

Член 2:

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

Понатаму, нема да се земе предвид политичкиот, правниот или меѓународниот статус на земјата, или територијата на која и припаѓа лицето, без разлика дали земјата е независна, под старателство, без своја правна власт, или под каков и да е друг облик ограничување на нејзиниот суверенитет.

- **Меѓународен Пакт за економските социјалните и културните права**

Член 3: Државите – страни на овој пакт се обврзуваат да им обезбедат еднакво право на мажите и на жените, за тие да ги уживаат сите економски, социјални и културни права што се наброени во овој пакт.

- **Меѓународен Пакт за граѓанските и за политичките права**

Член 3: Државите – страни во овој пакт се обврзуваат да им обезбедат подеднакво право на мажите и на жените, за тие да ги уживаат сите граѓански и политички права изнесени во овој пакт.

Член 26: Сите лица се еднакви пред законот и имаат право, без каква било дискриминација, на еднаква заштита пред законот. Во таа смисла, законот мора да ја забранува секоја дискриминација и на сите лица да им осигура еднаква и успешна заштита против секоја дискриминација, особено во поглед на расата, бојата, полот, јазикот, верата, политичкото или друго убедување, националното или социјалното потекло, имотната состојба, раѓањето, или секоја друга состојба.

- **Конвенција за укинување на сите форми расна дискриминација**

Член 1:

Во оваа конвенција изразот „расна дискриминација“ се однесува на секое разликување, исклучување, ограничување или давање првенство кои се засновуваат врз расата, бојата, предците, националното или етничкото потекло што имаат за цел, или за резултат да го нарушат, или да го компромитираат под еднакви услови признавањето, уживањето, или вршењето на правата на човекот и основните слободи на политичко, економско, социјално и културно поле, или во секоја друга област од јавниот живот.

- **Конвенција за укинување на сите форми дискриминација кон жената**

Член 1:

За целите на оваа конвенција, изразот „дискриминација на жените“ ја означува секоја разлика, исклучување, или ограничување во поглед на полот, што има за последица, или за цел на жените да им го загрози, или да им го оневозможи признавањето, остварувањето, или вршењето на човековите права и на основните слободи на политичко, економско, општествено, културно, граѓанско, или друго поле, без оглед на нивната брачна состојба, а врз основа на рамноправност на мажите и жените.

- **Конвенција за правата на детето**

Член 2 :

1. Државите-членки на оваа конвенција ги почитуваат и ги обезбедуваат правата содржани во Конвенцијата на секое дете под нивна јурисдикција, без каква било дискриминација и без оглед на расата, на бојата на кожата, на полот, на јазикот, на вероисповедта, на политичкото, или друго убедување, на националното, етничкото или социјалното потекло, на имотната состојба, на онеспособеноста, според раѓањето, или друг статус на детето, или на неговите родители, или на членови на семејството на детето.

2. Државите членки ги преземаат сите потребни мерки за да се обезбеди заштита на детето од сите форми на дискриминација или казна засновани врз

статусот, активностите, изразеното мислење или убедување на родителите, на законитите сторители или на членови на семејството на детето.

- **Конвенција за заштита на човековите права и основни слободи**

Член 14: *Забрана на дискриминација*

Уживањето на правата и слободите признати со оваа Конвенција, треба да се обезбедат без каква било дискриминација заснована врз пол, раса, боја на кожата, јазик, вера, политичко, или кое било друго мислење, национално или социјално потекло, припадност на национално малцинство, материјална положба, потекло според раѓањето, или кој било друг статус.

- **Протокол 12 кон Европската Конвенција за заштита на човековите права и основни слободи**

Член 1 :

1. Уживањето на секое право предвидено со закон ќе биде обезбедено без дискриминација врз која било основа какви што се полот, расата, бојата, јазик, религија, политичкото или друго мислење, националното или социјалното потекло, поврзаност со национално малцинство, имотот, потекло според раѓање или друг статус.

2. Никој не смее да биде дискриминиран од страна на јавен орган по која било основа наведена во став 1.

- **Рамковна конвенција за заштита на националните малцинства**

Член 4:

1. Страните се обврзуваат на секој припадник на национално малцинство да му го гарантираат правото на еднаквост пред законот и на еднаква законска заштита. Во тој поглед, се забранува секаква дискриминација заснована врз припадност на национално малцинство.

2. Странките се обврзуваат, доколку е потребно, да донесат соодветни мерки за унапредување во сите области на економскиот, општествениот, политичкиот и културниот живот, потоа целосна и ефикасна еднаквост меѓу припадниците на националното малцинство и на припадниците на мнозинството. Во тој поглед тие ќе водат сметка за специфичните услови на припадниците на националните малцинства.

3. Мерките прифатени согласно став 2 не се сметаат за акт на дискриминација



ПРВА ГЛАВА

ДИСКРИМИНАЦИЈА ПО ОСНОВА НА ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ

ОБЛАСТИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА

ПОВЕЌЕКРАТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ПОЛОТ И НА ЕТНИЧКАТА ПРИПАДНОСТ

СТУДИИ НА СЛУЧАИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ

ЧЕКОРИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА НЕДИСКРИМИНАЦИЈАТА ВРЗ ОСНОВА НА ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ

ДИСКРИМИНАЦИЈА ПО ОСНОВА НА ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ

Под етничка дискриминација се подразбира секој вид дискриминација поради етничката припадност на едно лице. Таков вид дискриминација е пречка за пријателските односи меѓу народите.² На почетокот мора да напнеме дека и Република Македонија, како и другите држави кои биле дел од другите политички системи, наследила една ситуација во областа на дискриминацијата која има влијание и во денешно време, посебно на полето на вклучувањето на немнозинските заедници во државните институции и тој дисбаланс трае до денес³.

Дискриминација поради етничка припадност може да се случи во разни области, какви што се; вработувањето, социјалната заштита, образованието итн. Од 20-годишното искуство на независна и суверена Република Македонија, може да се заклучи дека ако постои дискриминација врз етничка основа, таа може да ги наруши односите помеѓу етничките заедници и да биде сериозна пречка за севкупниот развој на државата. Токму поради ова во Република Македонија посебно значење се дава на политиките за недискриминација и се ратификуваат и меѓународните трактати и договори од оваа област.

Важноста на спречувањето на дискриминацијата врз етничка основа се познава и во Уставот на Република Македонија и тој предвидува дека граѓаните на Република Македонија се рамноправни што се однесува на нивните права и слободи, без разлика на нивната етничка припадност. Низа други Закони имаат одредби козји се однесуваат на дискриминацијата како што се Законот за работни односи, Закон за државни службеници, Закон за социјална заштита итн.

Со донесувањето на Законот за спречување и за заштита од дискриминација се дава еден дополнителен и многу важен импулс за спречување на дискриминацијата. Важноста на овој Закон не е само во одредбите што забрануваат секој вид дискриминација, туку и во неговата активна улога, без која антидискриминациски одредби нема да ја имаат истата сила во практичната примена. Законот предвидува процесни одредби за докажувањето на дискриминацијата. Значењето на овој Закон се потврдува со основањето на државен орган чија главна задача е спречувањето и заштитата од дискриминацијата – Комисијата за заштита од дискриминацијата.

² Сите досегашни бројки за процентот на претставниците на етничките заедници кои се собрани од страна на Секретаријатот за спроведување на Рамковниот договор покажуваат дека во државните и во јавните претпријатија соодветната и правична застапеност уште не е постигната.

³ Устав на Република Македонија, Член 9

Владата на Република Македонија со цел зајакнување на антидискриминациските политики ја усвои Националната стратегија за еднаквост и за недискриминација чија основна цел е во општеството да се подобри статусот на најранливите категории граѓани и да се обезбеди континуиран развој во остварувањето на еднаквоста и на недискриминацијата⁴. Во стратегијата се прави посебен осврт на дискриминацијата врз етничка основа и се предлагаат конкретни мерки и активности, какви што се зајакнување на капацитетите на институциите, унапредување на правата на заедниците кои се под 20% од вкупното население во Република Македонија. Спроведувањето на оваа стратегија е многу важна за антидискриминациските мерки што треба да се преземаат од страна на институциите.

ОБЛАСТИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА

Дискриминација врз етничка основа според податоците на народниот правобранител и од досегашните истражувања направени во Република Македонија најчесто се појавува во следните области:

- **Дискриминација по основа на етничка припадност во областа на вработувањето и на работните односи**

Во јавната и во државната администрација се појавува дисбаланс на процентот на припадниците на етничките заедници во институциите. Досегашните случаи на претставки пред народниот правобранител го потврдуваат истото. Процентот на припадниците во органите на државната управа и во јавните претпријатијата не го постигнал нивото од 25 %.

Од аспект на меѓународните обврски на Република Македонија од ова област може да се споменат: International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD), G.A. Res. 2106 (XX), U.N GAOR, Supp. No.14 at 47, U.N. Doc. A/6014, 1966; Европската социјална повелба (European Social Charter), entered into force on 1. July 1999. итн.

За надминување на ова ситуација во Република Македонија, во Охридскиот рамковен договор како една од основните начела, е принципот на недискриминација и на соодветната и правичната застапеност⁵. Во законите со кои се регулираат вработувањата во јавната администрација, ќе бидат содржани мерки со кои ќе се обезбеди правична застапеност на заедниците во сите централни и локални јавни тела и на сите нивоа на вработување во тие тела, истовремено почитувајќи ги правилата за компетентност и за интегритет според кои се раководи јавната администрација⁶.

Во Законите од областа на работните односи, како што се Законот за работните односи, Законот за државни службеници и Законот за јавни службеници има одредби со кои се уредува соодветната и правичната застапеност. Тоа е еден

⁴ Национална стратегија за еднаквост и за недискриминација 2012-2015

⁵ Извештај за правична застапеност, Секретаријатот за спроведување на Рамковниот договор, 2011

⁶ Охридски Рамковен договор, основни принципи, точка 4

практичен начин како може да се спречи дискриминацијата при вработувањето во органите на државната управа и за јавните претпријатија.

Трендот на позитивната дискриминација во областа на вработување во јавната и во државната администрација продолжува и понатаму.

Секоја година од страна на институциите се подготвува Годишен план за правична застапеност и врз тие планови Секретаријатот за спроведување на Рамковниот договор, преку Агенцијата за администрација објавува огласни за вработување на државни службеници. Државните службеници примени на работа преку Секретаријатот, со Владина одлука се распоредуваат во државната и во јавната администрација, овозможувајќи широк опфат на сите институции што е во согласност со определбите на државата за интеграција на припадниците на етничките заедници во институциите на системот. Во овие огласи за вработување им се дава предност на кандидатите од етничките заедници, нормално, при тоа поминувајќи низ сите законски процедури. Во досегашната пракса имам и случај на оглас за вработување, во кој посебна предност има се дава припадниците на помалите етнички заедници односно кои се под 20% со севкупното население во Република Македонија.⁷

Во буџетот на Република Македонија за 2013. предвидени се средства за вработување на 500 претставници на немнозинските заедници, а преку програмата К-5 за соодветна и правична застапеност. Националната стратегија за еднаквост и за недискриминација 2011-2015 предвидува неколку мерки, какви што се анализа на состојбите, системско собирање на податоците за правичната застапеност итн.⁸, кои ќе придонесат за поефикасна примена на принципот на соодветната и правичната застапеност.

• Пристап кон добра и услуги

Пристапот кон добра и услуги е една област во која можноста за дискриминација врз етничка основа е можна поради големиот опфат на областите кои се опфаќаат со овој поим. Таков вид дискриминација може да се појави во пристапот до информации, во јавниот превоз, во домувањето итн. Истовремено овој вид дискриминација е најтежок за докажување и токму поради тоа нема толку податоци за нејзината појава во Република Македонија. Законската регулатива во Република Македонија овозможува заштита и одбрана од дискриминацијата во пристапот кон добрата и услугите.

Законот прецизира дека одредбите се применуваат од страна на државни органи, од органи на локалната самоуправа, од правните лица со јавни правни овластувања и од физички лица⁹ што овозможува заштита и спречување на дискриминацијата во сите области јавниот живот. Дискриминацијата кон пристапот до добра и услуги се појавува и на индиректен начин, па припадниците на етничките заедници можат да не бидат свесни дека се дискриминирани.

⁷ Охридски Рамковен договор, основни принципи, точка 4.2

⁸ Оглас број 138/2010 Секретаријат за спроведување на Рамковниот договор

⁹ Национална стратегија за еднаквост и за недискриминација врз етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и полова основа

Националната стратегија за еднаквост и за недискриминација 2011-2015, предвидува мерки за анализа на досегашните состојби.

Потребно е што поголемо вклучување на сите релевантни фактори со цел запознавање со областите во кои се појавува ваков вид дискриминација. Во базата на тие податоци треба да се преземаат мерки за спречување и за заштита. Многу важен аспект е запознавање на вработените во јавните институции на законските одредби кои забрануваат таков вид дискриминација, како и запознавање на припадниците на етничките за нивните права загарантирани со Устав и Закон. Вклучувањето на граѓанскиот сектор може да биде од голема помош.

ПОВЕЌЕКРАТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ПОЛОТ И НА ЕТНИЧКАТА ПРИПАДНОСТ

- **Работата и работните односи;**

Во насока на интеграција на родовите концепти во политиките за вработување, согласно со европските договори, стандарди и добрите практики, и Република Македонија прави напори за нивна интеграција и вклучување во сите стратешки и програмски документи на државата.

Националната стратегија за вработување се применува преку подготовка и реализација на Оперативен план за активни програми и за мерки за вработување, кој се подготвува за секоја година. Дел од мерките јасно се насочени кон определбите за поголемо вклучување на жените од етничките заедници, согласно со останатите стратешки документи.

Она што треба да се напомене е дека мерките за вработување се однесуваат само на економски активните граѓани, а постои видлива разлика меѓу жените и мажите во однос на стапката на активност. Причините за големото учество на жените во неактивното население најчесто се должат на традиционалните вредности и норми во општеството, на улогата на жената во домот и грижата за децата, особено во руралните и субурбаните средини и кај определени етнички заедници, пред сè албанската и ромската.

Учеството на жените во сивата економија е, исто така, забележливо, особено кај ромската етничка заедница, како помош во семејствата (чистење, чување деца итн.), нега и грижа за децата и старите и болни лица, како и помош во земјоделието и занаетчиството.

Во процесот на креирање, имплементација и следење на активните политики на вработување исклучително е важно да се имаат предвид двојната дискриминација и тешкотии со коишто се соочуваат жените на пазарот на труд од руралните средини и жените од етничките групи.

Исто така треба да се забележи дека во Годишниот извештај на народниот правобранител за 2010. и за 2011. година каде се анализира степенот на почитувањето на начелото на соодветна и правична застапеност, се дава информација за реализираните огласи за вработување на припадниците на заедниците во претходната година. За жал, како и во многу други институции кои според Законот за еднакви можности се должни податоците кои ги прибираат да бидат родово разделени, и овде податоците не ја содржат половата димензија. Оттука, не може да се види половата структура на нововработените припадници на заедниците, а оттаму ниту да се процени дали почитувањето на начелото на соодветна и правична застапеност важи подеднакво и за жените и за мажите.

- **Образование, наука и спорт**

Во многу домашни и меѓународни извештаи се истакнува дека жените од руралните средини како и жените од етничките малцинства, посебно Ромките и Албанките, остануваат во ранливата и маргинализирана положба, особено во однос на пристапот кон образованието, здравството, вработувањето и учество во политичкиот и јавниот живот. Загрижува големата стапка на ученици меѓу ромските девојчиња и девојчињата кои што живеат во руралните подрачја кои го напуштаат училиштето.. Малолетничките невенчани бракови на девојчињата е уште еден горлив проблем. Родителите ги испишуваат девојчињата од училиште со образложение дека се омажиле.

Креирањето на политики за унапредување на образовниот процес како и зголемување на опфатот на деца во образовниот процес е дел од активностите во рамките на Министерството за образование и наука. Токму ова Министерството, со цел подобрување на образовниот процес, ја донесе Националната програма за развој на образование 2005-2015 година..

Во насока на примена на ефективни мерки во областа на образованието, се спроведуваат многу активности и стимулативни мерки, какви што се стипендирање и менторирање на средношколци Роми во Република Македонија. Исто така, заради подигнување на јавната свест за зголемување на опфатот и намалување во образовниот процес на девојчињата од етничките заедници и од руралните средини, одржани се голем број кампањи и други активности.

И покрај очигледниот прогрес, се уште има предизвици во однос на образованието на ромските девојчиња.

• **Социјална сигурност, вклучувајќи го и подрачјето на социјалната заштита, на пензиското и инвалидското осигурување, на здравственото осигурување и здравствената заштита**

Во некои општини во земјата нема гинеколошки ординации, што претставува проблем во остварувањето на здравствената заштита на жените особено во руралните средини и во етничките заедници. Процентот на породување во присуство на здравствен работник иако е висок (98%), далеку помал е кај ромската популација и изнесува само 82%.

Од друга страна ако се анализира правото на социјална парична помош, се добиваат интересни резултати.

Во споменатата Родово-буџетска анализа¹⁰ е даден преглед на корисниците на ова право:

Социјална парична помош: Број на корисници според полот

Година	Број на домаќинства			Процентуално учество	
	Вкупно	Жени	Мажи	Жени	Мажи
2004	67.260	13.803	53.457	21%	79%
2005	66.918	12.939	53.979	19 %	81%
2006	66.336	13.011	53.325	20 %	80 %

Извор ДСЗ

Во извештајот пак, од истражувањето Дискриминација по основа на етничка припадност¹¹, се наведува дека само 30% од корисниците се од македонска националност, додека другите корисници се од останатите етнички групи (40 % од корисницата се Албанци, 15% Роми итн.).

Ова претставува извонреден пример дека повеќекратната дискриминација некогаш е длабоко скриена и не секогаш може да се препознае. Поточно, имаме ситуација во која мнозинските заедници би требало да се чувствуваат недискриминирани, но всушност жените од мнозинските заедници се најдискриминираните по однос на остварување на ова право, заради огромниот родов дисбаланс во однос на носителите на правото. Во таа насока, со оглед на постоењето на огромниот диспаритет врз основа на полот кај

¹⁰ Родово-буџетска анализа на социјалната заштита и активните политики за вработување во Република Македонија, Министерство за труд и социјална политика, Авторски тим: проф. д-р Амалија Јовановиќ, Весна Јованова, Неда Малеска – Сачмароска, проф. д-р Слободанка Марковска, <http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Rodova%20Analiza%20Makedonski%2023%2002%202010.pdf>

¹¹ Александар Кржаловски, Елена Андреевска, Ветон Лаифи, Реџеп Али Чупи, Мабера Камбери, Владимир Мисев, Дискриминација врз основа на етничка припадност, извештај од истражување, Скопје, ОБСЕ, 2010

корисниците на социјалната парична помош кој наведува на мислење дека мажите и жените немаат рамноправен пристап како носители на социјалната парична помош, етничката припадност треба да претставува еден од клучните параметри при правилното и соодветно определување на носителот на ова право.

Затоа, потребно е понатамошно иницирање на истражувања кои треба да го расветлат профилот на целните групи, да ги детектираат родовите и етничките потреби и интереси на корисниците заради создавање опкружување на еднакви можности за сите граѓани¹².

СТУДИИ НА СЛУЧАИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ

Студии на случаи пред комисијата за заштита од дискриминација

До Комисијата за заштита од дискриминација во тек на 2011 година е доставена само една претставка за дискриминација по основа на етничка припадност.

Претставката е поднесена од страна на жител на Радовиш. Подносителот на претставката наведува дека Основното училиште „Крсте Петков Мисирков“ од Радовиш и средното училиште „Коста Сусинов“ од Радовиш при спроведување на огласите за вработување, објавени и за двете училишта, ја прекршиле постапката за избор на извршител за работните места за кои е објавен огласот, а со тоа извршиле дискриминација врз основа на етничка припадност.

По приемот на претставката, заради правилно утврдување на фактичката состојба Комисијата ги презема следните активности:

Претставката е доставена на одговор до Основното училиште „Крсте Петков Мисирков“ од Радовиш,

- Представката е доставена на одговор до Средното училиште Коста Сусинов од Радовиш,

- Извршен е увид во одговорите по наводите изнесени во претставката,

Комисијата за заштита од дискриминација ја констатираше следната фактичка состојба:

Основното училиште „Крсте Петков Мисирков“ од Радовиш го поништи огласот за двајца наставници по физичко воспитување, поради неразграниченост на бројот на часови во турските паралелки, а со тоа и

¹² Анализа на Повеќекратна дискриминација по основи на: пол и етничка припадност, пол и ментална и телесна попреченост пол и возраст во Република Македонија изработена од Весна Јованова, 2011

условите за извршување кои треба да ги исполнува кандидатот. За средното училиште „Коста Сусинов“ од Радовиш подносителот на претставката има поведено постапка пред суд во која е тужено училиштето.

Откако беше констатирана фактичката состојба од страна на Комисијата се донесе следното мислење:

Комисијата за заштита од дискриминација констатира дека, според укажувањето од страна на Комисијата, основното училиште „Крсте Петков Мисирков“ од Радовиш го поништи огласот врз основа на кој подносителот на претставката бара да се утврди дискриминација, и Комисијата е на мислење да прекине со утврдувањето на дискриминација, бидејќи постапката стана беспредметна.

Комисијата за заштита од дискриминација е на мислење да ја прекине постапката за утврдување на дискриминација по претставката упатена до средното училиште „Коста Сусинов“ од Радовиш, бидејќи за истата работа веќе е поведена постапка пред суд.

Студии на случај од праксата на Народниот правобранител

Народниот правобранител во рамките на своите активности и користејќи ги своите законски можности, на институциите во Р. Македонија постојано им укажува на забрана на сите облици дискриминација, вклучително и дискриминацијата врз етничка основа.

- Во текот на 2007. година Народниот правобранител, на сопствена иницијатива покрена постапка врз основа на напис објавен во дневниот печат и информација пласирана преку локална радио-станица за утврдување постоење дискриминација врз одреден број Роми, со забрана на влез во угостителски објекти во Штип. Во текот на постапката, Народниот правобранител до Основното јавно обвинителство Штип достави барање за утврдување казнена одговорност, односно, да се утврди казнена одговорност против сопствениците на објектите во Штип кои со нивното однесување направиле кривично дело против слободите и правата на човекот и граѓанинот што е предвидено и санкционирано со член 137 од Кривичниот законик.

Постапувајќи по барањето на Народниот правобранител, Основното јавно обвинителство - Штип донесе решение за отфрлање на кривичната пријава против одговорните лица на објектите во Штип, бидејќи не утврди дека во дејствијата на пријавените има елементи на наведеното кривично дело. Народниот правобранител граѓаните кои беа дискриминирани ги упати кривичното гонење да го продолжат со приватна тужба, а исто така им укажа и на можноста за меѓународна судска заштита пред Европскиот суд за човекови права.

Меѓутоа, во тој период се уште не беше донесен Законот за спречување и за заштита од дискриминација, (Законот за спречување и заштита од дискриминација стапува на сила на 13.04.2010 година), и остана неуспешен обидот да се утврди постоењето на дискриминација и да се санкционираат сторителите.

- Во текот на 2009. година лице вработено во Министерството за одбрана како активно воено лице поднесе претставката до Народниот правобранител во која наведе дека е дискриминирано врз основа на етничката припадност, односно дека неговата етничка припадност била пречка за остварување стимулативни мерки. Народниот правобранител постапувајќи по претставката укажа на забраната на дискриминација по сите основи, како и на уставно и законски загарантираното право на еднаквост на сите граѓани на Република Македонија. По укажувањето на Народниот правобранител, подносителот на претставката доби 7 дена наградно отсуство за вложениот труд и за остварените резултати во функционирањето и во борбеното оспособување на неговата единица.

- Во 2011. година жителка на Кичево поднесе претставка до Народниот правобранител поради неможност за упис на нејзиното новородено дете во матичната служба за општина Чаир под име напишано со албанска азбука и јазик затоа што службата не поседувала матични книги и на албански јазик. Постапувајќи по претставката, Народниот правобранител се обрати до Управата за водење на матичните книги, укажувајќи на почитување на Законот за матична евиденција. Подоцна Управата го извести Народниот правобранител дека доставила наредба до матичните подрачја за општините Чаир и Бутел со која на вработените во матичните служби им е укажано дека децата од албанска заедница треба да се запишуваат и на албански јазик.

- Дискриминаторско однесување е неспроведувањето на анексот на договорот за вработување кон новинарка вработена во Македонската телевизија.

Новинарката која поднесе претставка за дискриминација врз основа на етничка припадност наведе дека одговорните лица во јавниот сервис одбиваат да го спроведат анексот на договорот за вработување со кој новинарката е унапредена. Неспроведувањето на анексот било образложено дека актот бил донесен во време на кампањата за парламентарни избори. Иако од почеток одговорните лица во телевизијата неспроведувањето на анексот на договорот го правдаа со примен допис од Државната комисија за спречување на корупцијата за забрана на ангажирање на буџетски средства во време на изборен процес, по преземените дејствија од страна на Народниот правобранител и по констатираната погрешна примена на материјалното право, од страна на менаџментот на телевизијата беше прифатена препораката и подносителката го оствари своето право.

Афирмативни акции

Терминот афирмативна акција (affirmative action) за прв пат се употребува во Соединетите Американски Држави во извршната наредба Бр.1146 на Претседателот Џон Кенеди со која се бара да се преземат афирмативни мерки за вработување на луѓето без оглед на расата, религијата и националното потекло.

Афирмативните акции се познати и под терминот позитивна дискриминација и се наменети за поттикнување на рамноправни можности за вклучување на одредени групи во општеството преку нивна вклученост во институциите и во програмите на одредена држава.

Во македонската регулатива афирмативните мерки се дефинираат како активности на надлежните државни органи кои се насочени кон спречување и заштита од дискриминација, односно за намалување, или за елиминирање на фактичка нееднаквост која настанала како резултат на претходна дискриминација. Целта на овие активности е да се елиминираат постојните нееднаквости. Вакви мерки можат да се преземат во разни области како што се пристап до добрата и услугите, вработувањата итн.

Предноста на афирмативните мерки е дека тие, претежново, се проактивни, значи преку нив може да се обезбеди спречување на дискриминацијата преку разни стратегии, програми, акциони планови и тан. , без да се направи дискриминација кон другите етнички групи кои не се опфатени преку овие акции.

Во Република Македонија пристапот кон афирмативните мерки треба уште да се развива, но постојат законски решенија (наведени се погоре) кои во себе содржат афирмативни мерки. Треба да се преземаат мерки за подигање на свеста и на приватниот сектор за вредноста на подобрувањето на разновидноста во бизнисите. Тоа би значело - повеќе можности за припадниците на етничките заедници за нивна интеграција во бизнис секторот.

Подигнување на пошироката јавна свест и разбирање за вредноста на афирмативна акција во Македонија и намалување на стравови и непријателство кон афирмативна акција од страна на јавноста, свесни дека тие не се специфични за Република Македонија, туку успешно биле применети во неколку земји во текот на долг временски период.

Еден од начините за развој на афирмативните мерки е воспоставување на тесна врска и дијалог со избраните држави кои располагаат со афирмативна акција единици, со цел да се учи од најдобрите практики, кои навистина покажале позитивни резултати.

ЧЕКОРИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА НЕДИСКРИМИНАЦИЈАТА ВРЗ ОСНОВА НА ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ

Мерки кои се предвидени во националната стратегија и се однесуваат на Заштита и за спречување на дискриминацијата врз основа на етничка припадност се опфатени во пет стратешки цели :

- Унапредување на остварувањето на правата на заедниците застапени со помалку од 20% од населението на Р.Македонија на национално и на локално ниво
- Подобрена евиденција врз основа на етничката припадност во сите области, истовремено обезбедувајќи ја заштитата на личните податоци на граѓаните
- Целосно спроведување на начелото на соодветна и правична застапеност на припадниците од сите заедници, како на национално, така и на локално ниво
- Подобен статус на припадниците на заедниците (со посебен фокус врз ромската заедница) корисници на социјална помош, вклучително и пристап до здравствените услуги
- Обезбедување еднакви можности на етничките заедници за домување со еднаков пристап до инфраструктура (патишта, вода и електрична енергија) вработување и образование

За постигнување на овие стратешки цели се предвидени и активности чија реализација ќе придонесе за зголемување на степенот на еднаквост и недискриминација врз основа на етничка и родова припадност.

Дел од активностите се однесуваат на истражувања и на анализи за да се утврди состојбата за соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците, онаму каде што се помалку од 20% од населението во Македонија во:

- Органите на државната управа и во јавните установи
- Образованието
- Податоци за сите форми државна поддршка (субвенции во земјоделството, социјална помош, домување, статистика на ученици во сите степени на образованиот процес, евиденција на здравствени услуги и сл.) за припадниците на заедниците
- Состојбата во сите етнички заедници на национално и на локално ниво , според полот и етничката припадност
- Степен на рамномерност на развојот на населбите со хомогени етнички заедници

Извештаите од спроведените анализи ќе бидат презентирани пред соодветните органи (влада , собрание, министерства и сл.) се со цел да се подобри и евентуално да се надмине нееднаквиот третман на припадниците на помалите етнички заедници, особено на жените.

Исто така Националната стратегија предвидува **партиципативни форуми, конференции и кампањи** со сите засегнати страни за:

- поголемо унапредување и заштита на правата за заедниците на еднаква основа со сите,
- за задолжително образование како и за причините за напуштање на образовниот процес.
- Олеснување на пристапот до здравствените услуги, особено на жените од руралните средини

Не изостануваат и активностите кои се однесуваат на креирање на афирмативни мерки за полесен пристап на припадниците на мнозинските **заедници до државните програми за домување, за здравство, за образование, за вработување, за социјална помош, на инфраструктура и сл.**

Кон реализација на наведените цели ќе придонесе и воспоставување на соработка меѓу ЕЛС и централната власт за изработката на проекти и за обезбедувањето финансиски средства за подобрување на состојбата и за надминување на проблемите на припадниците на заедниците.



ВТОРА ГЛАВА

ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ВОЗРАСТА

ОБЛАСТИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ВОЗРАСТА

СТУДИИ НА СЛУЧАИ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ВОЗРАСТА

ЧЕКОРИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА НЕДИСКРИМИНАЦИЈАТА ПО ОСНОВА НА ВОЗРАСТА

ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ВОЗРАСТА

Возраста како основа за дискриминација законодавството во Република Македонија започнува не многу одамна да ја препознава и да ја вбројува како една од причините за нееднаков третман на граѓаните.

Само ќе споменеме дека Уставот на Р. Македонија од 1991. година не ја препознава и не ја вбројува во основите кои доведуваат до однесување кое се смета за дискриминација.

Дискриминација врз основа на возраст претставува однесување со кое некој поединец врз основа на неговата возраст, директно или индиректно, се исклучува, или му се ограничува користењето на одредено право.

Дискриминацијата врз основа на возраст е проблем и за постарите, но и за помладите луѓе. Голем дел од дискриминацијата врз оваа основа произлегува од негативните стереотипи. Таа најчесто е поврзана со старите лица, со стереотипите за нивните намалени способности, неможноста и понатаму да учат нови нешта, но и за младите луѓе, за кои често се смета дека немаат доволно искуство, а со тоа и познавање за одредена област.

Исто како и другите форми на дискриминација, и таа негативно влијае врз лицата кон кои е насочена, со тоа влијаејќи негативно на целото општество, но и на почитувањето на човековите права како основен концепт во секојдневното живеење.

Возраста има одредени карактеристики кои ја прават специфична и различна од останатите дискриминаторни основи.

Една таква специфика е фактот што според возраста поединците не создаваат посебна група како, на пример, кога основата е врз етничка, или полова врз припадност. Возраста на поединецот е флуидна и променлива категорија, зашто луѓето постојано преминуваат од една во друга возрасна група. Оваа специфика има негативен ефект во можноста на докажување на дискриминација врз основа на возраста.

Дискриминацијата врз основа на возраст, иако во нашето антидискриминациско законодавство е регулирана, сепак мора да истакнеме дека во практика неговата примена е на многу ниско ниво.

Уставот на Република Македонија и законите пропишуваат одредени права кои поединецот може да ги ужива со стекнување на одредена возраст од животот. Правото на склучување брак, правото на вработување, правото на глас, правото на купување на алкохолни пијалаци, правото одредено лице да земе кредит од банка, тоа се само дел од тие права. Оневозможувањето на овие права за сите оние кои не ја исполнуваат возрасната граница, не значи дискриминација. Законот секогаш дава оправдана и легитимна цел зошто законодавецот некого ограничува во користењето на одредено право. Затоа и велíme дека секое ограничување, или оневозможување на одреден поединец, или на група во користењето на одредено право, по автоматизам не значи и дискриминација.

ОБЛАСТИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ВОЗРАСТА

- **Дискриминација врз основа на возраста во областа на работата и работните односи**

Работните односи е област каде праксата покажува дека најчесто се врши дискриминација по основа на возраста. Многу често низ огласите во дневниот печат како еден од условите за вработување може да се сретне дека е наведена возраста. Ваквата практика најчесто се дискриминаторски зашто годините на старост можат да бидат суштествен услов за вработување само за мал број работни места. Но, иако во дневниот печат има голем број вакви огласи за вработување, кај судовите, или заштитните механизми од дискриминација нема пријавени случаи од страна на граѓаните, што се објаснува и со непознавањето на дискриминацијата од страна на граѓаните. Покрај за вработување возраста како критериум се употребува и за престанок на работниот однос. За одредени професии во Република Македонија законодавецот пропишува престанок на работниот однос со навршување на одредена возраст. Ваков класичен пример во Р. Македонија се појавува кај професионалните војници, кои според Законот за служба во Армијата на Р. Македонија, не можат да склучат договор за работа по наполнети 38 години. Според одредбите од овој Закон, професионалните војници склучуваат договори за вработување на определено време од 3 години, договор кој професионалниот војник во никој случај не може да го продолжи после навршување на 38 години.

Според некои експерти од оваа област она што е проблематично во овој случај е претпоставката на законот дека професионалните војници, по дефиниција, со навршување на 38 години не се веќе способни да ги вршат работните задачи кои им ги налага професијата и сметаат дека овој критериум е дискриминаторски. Според нив, најдобро решение е законот да предвидува повисока старосна граница, а во меѓувреме, при склучување на договорите за работа, да се земе предвид и способноста на професионалните војници.

И правото на стекнување на пензија е поврзано со одредена возраст на работникот. Правото на стекнување пензија по навршена одредена возраст е предвидено како со Законот за работни односи, така и со ред други закони кои се однесуваат на јавниот сектор.

Примери:

- На интервју за работа пријавениот кандидат кажува дека ги стекнал своите професионални квалификации пред 30 години. Иако ги има сите потребни вештини и способности за да го добие работното место, работодавецот одлучува да не го вработи поради неговата возраст.
- Најдобрата кандидатка на интервјуто не ја добива работата, бидејќи работодавецот мисли дека е премногу стара и дека, можеби, нема да се „вклопи“ во веќе постојниот персонал, па тој вработува помалку способна кандидатка бидејќи е помлада.
- Оглас за продавачка во бутик во кој, како еден од условите за аплицирање, стои дека работодавецот бара „млада, енергична и динамична личност“.

• **Дискриминација врз основа на возраста во областа на образованието, на науката и спортот**

Возраста како критериум се среќава и во областа на образованието. Законите кои ја регулираат областа на образованието, исклучуваат одредени возрастни групи да уживаат одредени бенефиции од образовниот процес. Такво е правото за стекнување стипендија за магистерски студии Јове може да го има студентот кој не е постар од 27 за прва и 28 години за втора година од студиите. Еднократната парична помош која ја нуди Министерството за образование и за наука исто така е ограничена со одредена возраст, односно се бара на денот на поднесување на пријавата кандидатот да не е постар од 30 години за изготвување на магистерскиот, односно 38 за докторскиот труд. Државата го промовира образованието на возрастни лица со цел прилагодување на новите потреби на пазарот на труд, но истовремено за користење на бенефиции става многу ниски возрастни граници. Ваквите возрастни ограничувања може многу лесно да доведат до дискриминација.

Примери:

На Правниот Факултет била организирана обука на која право на учество имале само студентите од трета и од четврта година. Кога организаторите биле прашани за причините за ваквата одлука, одговорот од службите на факултетот бил дека помладите студенти не ја разбираат доволно тематиката предвидена за обуката.

Филип (21 г.) тренира ракомет во еден ракометен клуб. При изборот на првотимците кои ќе настапуваат на натпреварите, според неговиот тренер, Филип не може да добие шанса да земе учество против другите екипи во лигата, бидејќи неговиот тренер верува дека, иако е добар играч, сепак е премлад за да биде дел од тимот.

- **Дискриминација врз основа на возраста во областа на социјалната сигурност, вклучувајќи го и подрачјето на социјалната заштита, пензиското и инвалидското осигурување, здравственото осигурување и здравствената заштита**

И во областа на здравството и на здравствените услуги не е непозната појавата - дискриминацијата врз основа на возраста. Не ретко може да се види дискриминацијата на возрастните пациенти од страна на медицинскиот персонал во амбулантите. Тука треба да се има предвид стереотипното размислување дека инвестирањето треба да е во спречувањето на болестите кај младите лица, а не кај старите, со оглед на фактот дека тие проживеале доволно. Според постоечките анализи подрастичните форми на дискриминација врз основа на возраста во оваа област е начинот на дејствување на службата за брза помош. Според информациите собрани од невладини организации, при повик од страна на граѓани, едно од прашањата кои се поставуваат е возраста на пациентот. Ако пациентот е постар од 65 години, службата или воопшто не реагира, или инсистира пациентот да биде однесен во болница. Ако ова е навистина случај, доса претставува класичен случај на дискриминација врз основа на возраст и во иднина не смее да се дозволи. Ваквото однесување не го третира еднакво и го омаловажува животот на пациентите постари од 65 години.

Пример:

Докторка на една клиника одбила да прими 75-годишен пациент за лекарски преглед со тврдењето дека не може да му помогне, бидејќи е премногу стар.

Исто така, честопати во САД, хемотерапијата се избегнува кај лицата постари од 65 години.

- **Дискриминација врз основа на возраст во областа на пристап до добра и услуги**

Возраста како критериум честопати од страна на правни субјекти се употребува при давање конкретни услуги од јавен карактер. Возраста особено се употребува при давање на определени финансиски услуги, особено банкарски и услуги од осигурувањето. Така, во сферата на банкарските услуги, често пати се случува припадници на определени старосни групи, постари или помлади, да бидат исклучени од можноста да добиваат кредит. Така, според правилата на Стопанска банка а.д Скопје, за да се здобие со кредит за автомобил, барателот на кредитот како и ко-кредитобарателот, мораат до моментот на доспевање на кредитот да не наполниле 67 години. За добивање станбен кредит, барателот на кредитот мора на денот на доплата на кредитот да не биде постар од 70 години. Максималните години како критериум се

поставени и кај потрошувачкиот кредит, и тоа на 67 години при отплата на кредитот. Истата банка за наведените кредити предвидува и минимум години за можност за аплицирање. Така, долната граница е поставена на 20 години. Тоа значи дека лицата под 20 години не можат да аплицираат за потрошувачки кредит, за кредит за автомобил со залог на возилото и за станбен кредит. Тоа што зачудува при употребата на овој критериум (возраста) е фактот што во Македонија минималните години за вработување се 15 години. Тоа значи дека лице под 20 години, кое е вработено и е финансиски подготвено за исплата на кредитот, сепак не може да аплицира за кредит. Ова може да значи нивна дискриминација поради нивната возраст.

Возраста честопати се употребува како критериуми во давањето услуги од осигурувањето. Во давањето вакви услуги, возраста се употребува за проценка на можноста за појава на ризик. Така, во Македонија компанијата Вардар АД Осигурување-Скопје, за здравствено патничко осигурување (што вклучува покритее на трошоци за медицинска помош при престој во странство), за лицата над 65 години предвидува обврска за доплата од 100% од вредноста на основната премија.

Овој критериум, дефинитивно, се базира на стереотипот дека старите лица се поподложни на болести и на незгоди. Меѓутоа, треба да се подвлече дека поединците често се наоѓаат во различна здравствена состојба од онаа која произлегува од некои генерални претпоставки и стереотипи. Со усвојување на ЗСЗД, ваквите критериуми од оваа област ќе можат да се третираат како дискриминациски. На овој начин банките и осигурителните компании ќе треба да ги потврдат овие критериуми како оправдани и неопходни за мерење на ризикот, или за можноста за отплата на кредитот.

Последните години од страна на државата се преземаат одредени позитивни мерки со цел да го подобрат животот на постарите лица и да им овозможат полесен пристап до одредени добра и услуги. Така со мерките на Владата на РМ пензионерите се стекнаа со право на седумдневен престој во една од бањите во Република Македонија. Иста таква мерка е и бесплатниот автобуски градски превоз на пензионерите во одредени денови во неделата. Ваквите мерки можат да ги користат пензионерите во Република Македонија.

Примери:

Марко има 19 години. Тој се обидел да влезе во дискотека со своите пријатели, но добил одговор дека влезот е забранет за лица помлади од 20 години. Ова е одлука на клубот, без посебна причина за тоа.

Или, дополнителните плаќања во осигурувањето кои се предвидени за лицата над 65 години.

Дејан и неговите пријатели се обиделе да изнајмат место за живеење во центарот на градот. Кога се сретнале со сопственикот на еден стан, тој им кажал дека неговиот стан не може да биде изнајмен на лица помлади од 22 години – поради штетата што би можеле да ја нанесат од честите забави и од неодговорното однесување.

- **Пример за дискриминација врз основа на возраста во областа на јавно информирање и на медиуми**

Пренесување информации само за успехите на помлади лица, но не и за постарите лица кои постигнуваат успеси. Или пак во однос на начинот на кој се претставени постарите лица во одредени телевизиски емисии каде тие се прикажани како слаби, подзаборавени и немоќни.

- **Повеќекратна дискриминација по основа на пол и возраст**

Дискриминација на жените е честа тема во многу општества. Дискриминација во однос на возраста врз постари и млади жени е форма на двојна, или повеќекратна дискриминација со која се соочуваат многу жени.

- **Работата и работните односи**

Дискриминација по основа на возраста и полот е форма на двојна дискриминација која може да има ефект сите области на животот, но таа е најочигледна кога жените бараат вработување и одржливи работни места.

Во однос на пристапот на младите жени на пазарот на трудот и вработувањето, постојат индикации дека во нашето општество се јавува еден нов вид дискриминација врз жените и нивната возраст, поточно дискриминацијата врз основа на бременост. Така, ако работодавецот ги ускратува или ограничува можностите за вработување на младите жени, односно смета дека една жена може да биде бремена, или може да забремени, и го одбива (ускратува или условува) нејзиното вработување. Меѓутоа, за жал, се почесто сме сведоци на ваква дискриминација во нашето општество. А таа често се појавува во овие два облика:

- Иако е незаконски, работодавачите ги отпуштаат жените од работа за време, или поради нивната бременост (како технолошки вишок, или се искористува нејзиното заминување на породилно отсуство за да се оправда нејзиното отпуштање).

- На кандидатките за време на интервјуто за работа им се поставуваат прашања за нивните домашни обврски и за грижата за нивните деца, како и дали планира во скоро време да забремени, при што работодавачите се поведуваат од директната дискриминаторска претпоставката дека заради тоа жената нема да биде способна да ја извршува работата.

- **Поведрана дискриминација врз основа на полот и повозрасните лица**

Половата структура на старото население е важен сегмент за утврдување на квантитативниот однос на машкото и на женското население. Таа има големо значење не само за демографските туку и за економските проучувања на населението, и посебно е важна за планирањето на мерки за заштита и грижа на старите лица, во согласност со проблемите и потребите на машкото и на женското старо население.

Треба да се истакне дека во Стратегијата за стари лица се препознава потребата од специфични активности насочени кон двата пола одделно и се истакнува дека „токму поради различната процентуална полова застапеност во староста посебно важно прашање е еднаквоста на половите, со која на мажите и на жените од која било возраст треба да им се овозможи еднаква можност и пристап до сите добра и услуги заради задоволување на нивните потреби“. За жал, иако стратегијата ги дава областите од интерес, не се повикува на активности кои се специфично насочени кон жените (и/или мажите). Имајќи предвид дека повозрасното население во поголема мера го сочинуваат жени, потребно е тоа да добие соодветна димензија, во која ќе се истакнат потребите и приоритетите на секој пол одделно.

Спречувањето на злоупотреба и насилство врз повозрасните лица е уште еден проблем. Во однос на последиците од злоупотребата за старите лица, тие можат да бидат особено сериозни, зашто нивните коски се покршливи и заздравувањето трае подолго. Се разбира дека и мажите, исто како и жените, се подложни речиси на истиот ризик од малтретирање. Но, во култури каде жените имаат инфериорен социјален статус, постарите жени се изложени на посебен ризик од напуштање и од губење на имотот кога ќе станат вдовици. Во институциите за згрижување на стари лица, поверојатно е да дојде до злоупотреба онаму каде стандардите се ниски, персоналот е слабо обучен, или има премногу работа, интеракциите меѓу персоналот и жителите на институцијата се отежнати, а физичката средина е незадоволителна. Во таа насока е и потребата за едукацијата и подигањето на свеста кај јавноста кои се важни елементи за спречување на малтретирање и запоставеност. Целта на ваквите напори е информирање на лекарите и на широката јавност за разните видови злоупотреба, како да се утврдат знаците и симптомите на злоупотреба и каде може да се добие помош.

СТУДИИ НА СЛУЧАИ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ВОЗРАСТА

Студија на случај: Исклучување

Маж, во неговите 60-ти години, работи со тим колеги кои се 20 и 30 годишни.

Тимот, вклучувајќи го и раководителот, често одат да се дружат но не го канат да им се придружи и колегата на 60 годишна возраст. Тој дознава дека на тие нивни дружења често се разговара за прашања поврзани со работата, поради што се чувствува потценет и отфрлен.

Резултат: Ова е вознемирување и покрај тоа што е ненамерно. Раководителот треба да организира работни состаноци за да спречи неговиот постар работник да се чувствува исклучен.

Студија на случај: Пензионирање

Градежна компанија поставила возрасна граница за пензионирање од 60. години поради напорната физичка работа, но еден 60 годишник сакал да се спротивстави на тоа.

Резултат: Тој може да поднесе претставка за нефер отпуштање, доколку може да се спротивстави на „објективната оправданост” на фирмата за пензионирање на 60 години.

Фирмата не може да каже дека тоа е така заради природата на работата; тие ќе мора на судот подетално да му објаснат зошто овој работник конкретно, не може да ги задоволува потребите на работата после неговата 60-годишна возраст.

Студија на случај: Повеќекратна дискриминација

До Комисијата за заштита од дискриминација се обрати лице, кое во претставката наведува дека во областа на работа и работни односи е дискриминирано врз основа на полот и на возраст. Поднесувачот наведува дека му е понуден нов договор за вработување со кој се прераспределува на работно место кое е 150 км. оддалечено од неговото место на живеење и дека до завршување на работниот однос, односно исполнување на условите за пензија, има уште 1 година и 2 месеца.

Заради правилно утврдување на фактичката состојба Комисијата претставката ја достави на одговор до потенцијалниот дискриминатор, ги

разгледа приложените докази од страна на поднесувачот на претставката, но и изврши увид во одговорот од потенцијалниот дискриминатор. Исто така, преку самото ангажирање на Комисијата, се испрати порака до потенцијалниот дискриминатор дека, евентуално, постои некоја повреда на правата на поднесувачот. Во тој контекст, лицето против кого беше поднесена претставката и поднесувачот се договорија за начинот на отстранување на повредата на правото.

Резултат: Комисијата за заштита од дискриминација ја запре постапката, затоа што по барање на поднесувачот на претставката, потпишано е решение за откажување на Договорот за работа поради исполнување на старосна пензија.

Студија на случај: Вознемирување врз основа на возраст

До Комисијата за заштита од дискриминација се обрати лице кое наведува дека во областа на работа и работни односи е дискриминирано врз основа на полот и на возраста. Подносителот наведува дека му е понуден нов договор за вработување со кој се прераспределува на работно место кое е 170 км. оддалечено од неговото место на живеење 170 км и дека до завршување на работниот однос, односно исполнување на условите за пензија има уште една година и 7 месеци.

Заради правилно утврдување на фактичката состојба, Комисијата ја достави претставката на одговор до потенцијалниот дискриминатор, ги разгледа приложените докази од страна на подносителката на претставката, изврши телефонски разговор со подносителот на претставката, но и изврши увид во доставениот одговор од потенцијалниот дискриминатор.

Резултат: Земајќи ги предвид сите факти, Комисијата утврди постоење на вознемирување врз основа на возраста. Како резултат на тоа, склучен е нов, променет договор за работа, со кој подносителот на претставката се врати на првобитното работно место во филијалата во местото на живеење.

ЧЕКОРИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА НЕДИСКРИМИНАЦИЈАТА ПО ОСНОВА НА ВОЗРАСТА

Напредокот на општеството подразбира и постојано подигање на стандардите во остварувањето на човековите права преточени во конвенции, во директиви и во препораки кои се обврзувачки за меѓународната заедница. Во таа насока потребно е следење на развојот на меѓународните стандарди од аспект на спречување на дискриминацијата врз основа на возраста и нивно вклучување во домашните политики и практики во областа на недискриминацијата.

Воспоставување на систем за мониторинг и евалуација на примената на законската регулатива и политиките за еднаквост и за недискриминација по основа на возраста.

Со цел спречување на дискриминацијата врз основа на возраста, потребно е да се овозможи унапредување на можностите за вработување и за работа на сите возрасни групи врз еднаква основа со другите. Ова ќе се овозможи преку создавање услови за вработување на сите возрасни групи на отворениот пазар на трудот, при што би се зголемил бројот на вработени возрасни лица (особено тие над 50 или 55 години), како и да се зголемен број на вработени млади лица. Потребно е и да бидат спроведени истражувања за задолжителното пензионирање, при што би се добиле релевантни податоци и конкретен заклучоци - дали има можности да се олабави системот на задолжително пензионирање во Р.Македонија (според Европскиот суд на правдата, задолжителното пензионирање мора да биде оправдано, а не да се применува неаргументирано); да се спроведат истражувања и соодветни мерки кои се однесуваат на достапноста и вклучувањето на повозрасните и помладите жени, онаму каде возраста е критериум; во активните мерки за вработување при што со воведување на афирмативни мерки би се зголемил бројот на повозрасните и помладите жени вклучени на отворениот пазар на трудот како и би се зголемил бројот на повозрасните и помладите жени кои ги користат активните мерки за вработување; истражувања за застапеноста на дискриминацијата во врска со бременоста, инаку застапена во јавниот и приватниот сектор; како и предлог мерки за нивно надминување.

Обезбедување на образование и користа која произлегува од него за постарите лица, а врз еднаква основа со другите преку развивање и спроведување програми за промовирање за образованието на возрасни и имплементација на Законот за образование на возрасните; намалување на исклученоста на припадниците на определени старосни групи од можноста за користење на определени бенефиции во самиот процес на образование, преку зголемување на старосните граници за доделување на стипендија за магистерски студии за во земјата, или за во странство и за давање еднократна помош за изработка на магистерски, односно докторски труд.

Обезбедување соодветен пристап до добра и услуги за сите

возрасни групи преку: спроведување на истражување со цел утврдување на, евентуална, дискриминација и вознемирување од страна на персоналот во здравствените институции со препораки за надминување на состојбата; подобрување на условите на живеење во институциите кои вршат услуги за домување и за заштита на сите возрасни групи при тоа обезбедувајќи воспоставување еднаков третман на сите корисници без разлика на возраста; спроведување истражување со цел да се утврди евентуалната дискриминација врз основа на возраста (старите лица) во приватните компании, особено во банките и во осигурителните друштва, при издавањето на финансиски кредити и осигурителни полиси со препораки за надминување на состојбата. Исто така потребно е и создавање услови за отворање сервиси и центри за помош и поддршка на возрасни лица, спроведување на дополнителни истражувања, како и можности за дополнителни бенефиции (редовни, задолжителни контроли и скрининг, ослободување од партиципација и сл.) за болестите и лековите кои најчесто се полово определени (како остеопороза кај жените, карцином на грлото на матка кај жените, карцином на дојка кај жените и/или рак на простата кај мажите), со конкретни препораки за надминување на состојбата. Треба да се разгледа можноста за проширување на мерките кои се употребуваат во јавниот транспорт и при користење на услугите на бањите за сите постари лица, а не само за корисниците на пензија.

Собранието на Република Македонија, Владата на Република Македонија, Министерството за труд и социјална политика, Агенцијата за млади и спорт, Агенцијата за вработување, единиците на локална самоуправа, Стопанските комори, Синдикатите и граѓанскиот сектор, Министерството за образование и наука, Бирото за развој на образованието, Министерството за здравство, Институтот за јавно здравје на Република Македонија, Фондот за здравствено осигурување, јавните и приватните здравствени институции на локално ниво, специјализираните здравствени институции од областа на репродуктивното здравје и сексуалноста, патронажната служба, сите овие институции и субјекти се релевантни чинители од кои се очекува да дадат значителен придонес во насока на преземање конкретни чекори за унапредување на недискриминацијата по основа на возраста.



ТРЕТА ГЛАВА

ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ТЕЛЕСНА И МЕНТАЛНА ПОПРЕЧЕНОСТ

ОБЛАСТИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ТЕЛЕСНА И НА МЕНТАЛНА ПОПРЕЧЕНОСТ

ПОВЕЌЕКРАТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ПОЛОТ И НА МЕНТАЛНАТА И ТЕЛЕСНАТА ПОПРЕЧЕНОСТ

СТУДИИ НА СЛУЧАИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ТЕЛЕСНА И НА МЕНТАЛНА ПОПРЕЧЕНОСТ

ЧЕКОРИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА НЕДИСКРИМИНАЦИЈАТА ВРЗ ОСНОВА НА ТЕЛЕСНА И НА МЕНТАЛНА ПОПРЕЧЕНОСТ

ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ТЕЛЕСНА И МЕНТАЛНА ПОПРЕЧЕНОСТ

Дискриминација е секое неоправдано правно или фактичко, непосредно или посредно правење разлика, или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на лица, или групи кое се заснова врз ментална и телесна попреченост.

Дискриминаторско однесување и постапување е секое активно, или пасивно однесување кон секое лице од страна на јавните власти, како и од страна на правни и физички лица од приватниот и од јавниот сектор во јавниот живот, кое создава основи за привилегирање, или за депривилегирање на некое лице на неоправдан начин, или кое го изложува на неправеден и деградирачки однос во споредба со други лица во слична ситуација, базирано на телесната и менталната попреченост.

Директна дискриминација врз основа на телесната и менталната попреченост е секое неповолно постапување, разликување, исклучување, или ограничување кое како последица има или, би можело да има одземање, нарушување или ограничување на еднаквото признавање или уживање на човековите права и основни слободи, споредено со третманот кој го има, или би можело да го има друго лице во исти, или во слични услови.

Индиректна дискриминација врз основа на телесната и на менталната попреченост е секое ставање на некое лице или група во неповолна положба во споредба со други лица, со донесување очигледно неутрални одредби, критериуми или со преземање определени практики, освен кога таквите одредби, критериуми или практики, произлегуваат од оправдана цел, а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни.

Под дискриминација на лица со ментална и со телесна попреченост се подразбира намерно оневозможување, или отежнат пристап до здравствена заштита, односно ускратување на правата на здравствена заштита, редовен медицински третман и на лекови, рехабилитациони средства и мерки во согласност со нивните потреби, ускратување на правото на брак и создавање семејство и други права од областа на бракот и на семејните односи, ускратување на правото на образование, на работа и правата од работниот однос. Дискриминација на лица со ментална и со телесна попреченост постои и тогаш кога нема да се преземат мерки за отстранување на ограничувањата, односно прилагодување на инфраструктурата и просторот, користење на јавно достапни ресурси, или учество во јавниот и во општествениот живот.

ОБЛАСТИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ТЕЛЕСНА И НА МЕНТАЛНА ПОПРЕЧЕНОСТ

• Дискриминација врз основа на телесна и на ментална попреченост во областа на вработувањето и работните односи

Лицата со телесна и со ментална попреченост се особено ранливи во областа на вработувањето и на работните односи каде се отвораат бројни можности за нивна дискриминација. Имајќи го предвид виталното значење на оваа област за егзистенцијата на лицата, тоа е регулирано со повеќе законски и подзаконски акти со кои не само што се забранува дискриминацијата, туку и се предвидува можност за примена на позитивни мерки кои се однесуваат на посебна заштита, како и на надомест, односно компензација поради дискриминација за лицата – жртви на дискриминација.

Вработувањето на лицата со телесна и со ментална попреченост е регулирано преку посебниот Закон за вработување на инвалидни лица, како *lex specialis* на Законот за работни односи и претставува афирмативна мерка со цел промовирање на начелото на еднаков третман на пазарот на трудот за лицата со хендикеп и е конкретизирано со подзаконски акти¹³.

Сепак, невработеноста на лицата со ментална и со телесна попреченост е голема, а доколку и се вработени, овие лица работат на неатрактивни, или слабо платени работни места. Степенот на невработеност на работоспособните лица со телесен инвалидитет е ниска и изнесува 30,3%¹⁴.

Според истражувањето спроведено од страна на здружението Ергос¹⁵ од вкупно 170 анкетирани претпријатија, само 9% од нив имаат вработено лица со хендикеп. Во оваа анкета констатирано е дека најмногу се вработени лица со физички хендикеп, дури 69%, потоа следуваат лицата со оштетен слух, 19% и лицата со интелектуална попреченост, 13%. По однос на стопанските дејности во кои се вработени лица со хендикеп доминираат: графичко печатарската, прехранбената и текстилната индустрија.

Дискриминација на лицата со телесна и со ментална попреченост може да настане ако:

- се поставуваат услови за вработување и селекција на кандидати за одредена работа кои оневозможуваат вработување на овие лица и _____ покрај тоа што природата на работата не го бара тоа;

¹³ ("Службен весник на Република Македонија" број 44/2000, 16/2004, 62/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009).

¹⁴ Правилникот за работно оспособување на инвалидни лица (Сл. весник на РМ, бр. 54/2004), Правилник за оцена на специфичните потреби на лицата со пречки во физичкиот, или во психичкиот развој, (Сл. весник на РМ, бр. 30/2000), Правилник за критериумите и начинот за доделување неповратни средства од Посебниот Фонд (Сл. Весник бр. 156/2008).

¹⁵ Положбата на лицата со телесен инвалидитет на пазарот на трудот, Сојуз на телесно инвалидизирани лица на Македонија, автори: Весна Јованова, Сунчица Димитријоска, Стеван Томовски, Миодраг Игњатовиќ, 2009 година

- условите за работа и сите права од работен однос ги ставаат во понеповолна положба овие лица. Ова значи дека не се прави техничка адаптација со која би се овозможило ефикасно извршување на работните задачи, ако трошоците не се на товар на работодавачот, или се пропорционални со добивката на работодавачот;
- не се овозможуваат еднакви можности за образование, за обука и за развој;

Со Законот за вработување на инвалидни лица, исто така, се овозможуваат редица мерки за подобрување на условите за вработување и за работење на инвалидно лице, како што се: доделување неповратни средства за вработување на неопределено време на невработено инвалидно лице, адаптација на работното место на кое ќе работи инвалидното лице доколку таа е потребна и набавка на опрема според критериумите и на начин утврден со акт од министерот за труд и за социјална политика, ослободување од даноци и обезбедување средства за придонеси и за финансиска поддршка во работењето.

Пилагодувањето на работното место кон потребите на лицето со инвалидитет е од особен интерес, како за овие лица, така и за работодавецот. Ова подразбира дека работодавецот треба да преземе соодветни мерки за да ги прилагоди нормалните процедури, процеси или инфраструктура, а со цел да му овозможи на лицето со инвалидитет да има пристап, односно да учествува во изборот на работното место, како и да му се овозможи обука. Сепак, ова прилагодување треба да биде разумно, односно да не претставува диспропорционален товар за работодавецот (трошоци кои работодавецот може да ги дозволи без да се загрози рентабилноста на работењето).

За поттикнување на вработувањето на лицата со хендикеп Владата на Република Македонија од 2009 година донесе Одлука во секоја јавна институција да се вработат минимум три лица со хендикеп.

Овие позитивните, или афирмативните мерки, бараат да се промовира еднаква можност и целта е надминување на структуралните потешкотии (отежувачки околности). Овие мерки се привремени и намерата им е да трајат се додека има потреба, односно додека не се надминат структуралните потешкотии и не се создаде фер (рамноправен, изедначен) систем.

Предрасудите и стереотипите се уште имаат значајна улога при вработувањето на лицата со ментална и со телесна попречениот и водат кон дискриминација на овие лица. Иако на најголем број лица не им пречи на работното место да соработуваат со лица со хендикеп (72,3%), сепак 29,8% од испитаниците не би прифатиле лице со хендикеп да им биде претпоставен на работното место.¹⁶ Лицата со хендикеп не се прифатени како вработени на еднаква основа со другите, што се манифестира преку добивање на помала плата за иста работа, помали шанси за обука и за унапредување на работното место¹⁷.

¹⁶ „Вработување на лица со хендикеп во услови на транзиција“, Здружение на граѓани ЕРГОС, анкета спроведена од БСЦ ЕСТЕК – Скопје 2003 година

¹⁷ „Колку е инклузивно македонското општество“ Фондација институт отворено општество - Македонија, 2008 година.

Пример

- Лице кое користи инвалидска количка и е со соодветни квалификации, се пријавува за работа. Тој е во состојба да ја извршува работата, но работодавецот мисли дека инвалидската количка ќе претставува пречка во канцеларијата. Тој работното место му го доделува на друго лице кое има помали квалификации за работното место, но не користи инвалидска количка.
- Обуките потребни за работното место се одржуваат во салата за состаноци на вториот кат од зградата. Зградата нема лифт и работникот, кој користи инвалидска количка, е исклучен од обуката.

Дискриминација врз основа на телесна и на ментална попреченост во областа на образование

Актуелната концепциска поставеност на воспитанието и образованието на децата и на младинците со посебни образовни потреби е регулирана и е интегрирана во Законот за основно образование, во Законот за средно стручно образование и, глобално, може да се презентира како:

- крајната цел на воспитанието и на образованието на децата и на младинците со посебни образовни потреби е таа, или слична на оние од таканаречената „редовната популација“;
- воспитанието и образованието на децата и на младинците со посебни образовни потреби е организирано во посебни установи и училишта, во посебни паралелки при редовните училишта, како и во „редовните класови“, заедно со нивните врсници;
- задолжителноста на основното воспитание и образование се однесува и на децата и на младинците со посебни образовни потреби, освен за оние со умерени и со тешки пречки во психичкиот развој за кои, исто така, е организиран воспитно - образовен процес, програмиран и адаптиран на нивните индивидуални можности и потреби;
- наставните планови и програми се адаптирани (модифицирани, редуцирани, растоварени), во различна мера, согласно видот и степенот на попреченоста;
- законска и стручна заложба е овие ученици што помасовно да се образуваат во местото на живеење, што значи условите да се доближат до нив, а не тие до условите, во случаи кога тоа е можно;
- децата со посебни образовни потреби ги имаат истите права на образование како и другите, согласно своите интелектуални и други можности, амбиции и интереси.

Ваквата нормативна поставеност на воспитанието и образованието на децата и на младинците со посебни образовни потреби е добра основа за негово понатамошно доградување и усовршување.

Во Република Македонија во Законот за основно и во Законот за средно образование се оперира со терминот „ученици со посебни потреби“ кои се вклучени во посебното образование, а тоа се деца и младинци со оштетен вид, со оштетен слух, деца со телесен инвалидитет, со пречки во психичкиот развој, со проблеми во поведението, деца и младинци со аутизам, како и деца и младинци со комбинирани пречки (мултихендикеп).

Посебно предучилишно воспитание и образование

Во рамките на предучилишното образование, во рамките на посебните основни училишта и на посебните паралелки при редовните училишта, постојат подготвителни одделенија за деца со:

- оштетен вид;
- оштетен слух;
- пречки во психичкиот развој;
- телесен инвалидитет;
- хронично болни;
- аутизам.

Посебно основно образование

Во нашата земја постојат посебни основни училишта и посебни паралелки при редовните училишта во кои се едуцираат ученици со:

- оштетен вид;
- оштетен слух;
- пречки во психичкиот развој;
- аутизам;
- нарушено социјално однесување.

Посебно средно стручно образование

Посебното средно стручно образование се реализира во посебните средни стручни училишта за ученици со:

- оштетен вид;
- оштетен слух;
- пречки во психичкиот развој.

Дискриминација врз основа на телесна и на ментална попреченост во областа на социјалната сфера (социјална сигурност, вклучувајќи го и подрачјето на социјална заштита, на пензиско и инвалидско осигурување, на здравствено осигурување и на здравствена заштита)

Согласно Законот за социјална заштита¹⁸ право на паричен надомест за помош и нега од друго лице има лице над 26 годишна возраст, со умерени, со

¹⁸ „Вработување на лица со хендикеп во услови на транзиција“ Здружение на граѓани ЕРГОС, анкета спроведена од БСЦ ЕСТЕК – Скопје 2003 година

тешки и со длабоки пречки во менталниот развој, лице со потешка и најтешка телесна попреченост, потполно слепо лице, како и лице со трајни промени во здравствената состојба, на кое му е неопходна помош и нега од друго лице затоа што не може само да ги задоволува основните животни потреби, доколку ова право не може да го оствари врз основа на други прописи. Комисијата за наод и за оценка дава проценка за периодот на обнова на документите и во оваа сфера се отвора мошност за дискриминација имајќи предвид дека лицата со траен инвалидитет треба да ги обновуваат документите и покрај тоа што нема никакви шанси за подобрување на нивната состојба.

Користењето на право на паричен надомест за помош и нега од друго лице¹⁹ и посебните услови за контрола кај лицата со хендикеп кои користат право на туѓа нега претставуваат дополнителна, отежнувачка околност за лицата со траен хендикеп поради нивното изедначување со лицата кои имаат потреба од помош од привремен карактер (повреда од сообраќајна несреќа, мозочен удар и сл.). Лицата со траен хендикеп мораат да поднесуваат документација до центрите за социјална помош, еднаш годишно за остварување на правото од постојана парична помош, и покрај тоа што нема никакви шанси за подобрување на нивната состојба.

Едно од дискутабилните прашања, кое го поставува биолошкото семејство кое се грижи за своето дете со хендикеп, претставува немањето право на паричен надомест кој го добиваат згрижувачките семејства. Покрај поставувањето во понеповолна положба на биолошките семејства, ова воедно претставува забавување на процесот на деинституционализација, односно недоволните средства на биолошките семејства за егзистенција ги поттикнува да ги сместуваат лицата со телесна и со ментална попреченост во институции.

Самостојно живеење на лицата со хендикеп односно остварувањето на ова право е ограничено како од субјективни така и од објективни причини. Често предрасудите кај издавачите на станови тие да одбијат да изнајмат стан на лице со хендикеп, како заради архитектонските бариери, односно пристапноста и достапноста на самите станови. Ваквата состојба ја поттикнува сегрегацијата и социјалната исклученост на лицата со хендикеп.

Во Законот за социјална заштита се предвидени одредби со кои се овозможува вонинституционална заштита која е една од приоритетните цели на Националната стратегија за деинституционализација. Во соработка со невладиниот сектор во процесот на деинституционализацијата, отворени се и функционираат 8 станбени единици за самостојно живеење со поддршка на лица со интелектуална попреченост во кои се сместени 28 лица од Специјалниот завод-Демир Капија.

Остварувањето на услугите од основниот здравствен пакет за лицата со хендикеп се минимални, а тие имаат специфична потреба за остварување

¹⁹ Законот за социјална заштита, Службен весник на РМ, бр.79/09

на дополнителна здравствена нега, на интервенција, лекови, ортопедски помагала и сл. Остварување на правото за ослободување од партиципација за здравствена заштита за лицата со хендикеп се ограничува до 26-годишна возраст. Во уживањето на рехабилитација, лицата со хендикеп немаат право на периодична рехабилитација во бањско-климатски услови, туку само како продолжено трауматолошко и постоперативно лекување за ограничен временски период. Набавувањето неопходни лекови, препишани на рецепт од позитивната листа на лекови, тешко се набавуваат без партиципација, и најчесто лицата со хендикеп се принудени да ги купуваат приватно, со што се загрозува здравствената, но и социјалната состојба на овие лица.

Пример

Во процесот на деинституционализација и отворањето на малите групни домови за самостојно живеење на лицата од Специјалниот завод – Демир Капија се случувало да биде одбиено да се издаде стан за овие лица. Исто така во почетокот соседите покажувале отпор, страв и недоверба кон лицата со интелектуална попреченост да бидат нивни соседи.

Дискриминација врз основа на телесна и на ментална попреченост во областа на пристап до добра и услуги

Пристап до добра и услуги

Според Конвенцијата за правата на лицата со инвалидност член 20 треба да се обезбедат помошни уреди со кои се обезбедуваат услови за овие членови од општеството. Треба да им се овозможи поголема достапност до јавниот превоз, комуникации како и услуги кои се наменети за сите граѓани. Значајно е да се каже и да се потенцира дека бариерите не се само физички, туку тие исто така можат да бидат и информациски, комуникациски, социјални и економски.

За оваа цел се предвидуваат редица прописи со кои ќе се отстранат сите видови бариери, без разлика дали биле физички, или се од друг вид. Исто така се предвидува и развој на комуникациско-информатичките технологии и нивна поголема достапност.

Домување и пристапност

За некој да може да биде вклучен во сите активности кои ги нуди општеството и заедницата, домувањето и пристапноста се меѓу приоритетен. Тие се основен предуслов за еден нормален живот. За таа цел се настојува развој и поткренување на стандардите се со цел да се регулира оваа проблематика. Предвидени се голем број проекти во идните архитектонски решенија. Спуштени рабници, звучни семафори, визуелни најави во јавниот превоз, пристап до сите јавни институции се дел од проектите за подобрување на можностите за лицата со телесна и ментална попреченост. Како еклатантен

пример се нископодните автобуси кои имаат рампи за лицата со телесен инвалидитет, како и места кои се предвидени за нив. Исто така на сите паркиралишта низ државава се прават места за лицата со посебни потреби, а се со цел да им се олесни паркирањето.

Тука е значајно да се каже дека еден од главните носители и поддржувачи на овие проекти е Министерството за транспорт и врски кое, заедно со Владата на Република Македонија, активно партиципираат со цел решавање на овие проблеми

Правилник за обезбедување на непречен пристап, движење, престој и работа на лицата со инвалидност до и во градбите

Министерството за транспорт и врски изготви правилник со кој се пропишува начинот на обезбедување на непречен пристап, движење и престој на работа на лицата со инвалидност до и во градбите за јавна, деловна, станбена, како и станбено- деловна намена. Овој правилник содржи 51 член во кој се опфатени различни правила и прописи со кои треба да се соочат идните и сегашните сопственици на објекти, како и интуси, без разлика дали се државни, или се јавни.

Со член 2 на овој правилник се предвидува прилагодување на градбите уште во фазата на проектирање и за изготвување се со цел да ги задоволуваат условите за употреба на помагала кои ги користат лицата со инвалидитет. Пристапноста треба да се одржува, да биде видлива и да биде достапна за користење на лицата со инвалидитет.

Во рамките на овој правилник на лицата со телесна и ментална попреченост им се гарантира пристап до објектите кои се за јавна, деловна и станбено-деловна намена (Член 5). Во овој член се разработуваат местата на кои треба да имаат пристап овие лица. Објектите на трговија, трговски центри, ресторани, ноќни клубови, хотели, мотели и разни објекти од угостителската и од услужната индустрија. Објектите на јавната администрација не се изземени од овие промени. И ако се забележи во последните години има напредок на тоа поле. Речиси во сите објекти од јавната администрација, локалната самоуправа, образовните центри, центрите за јавно здравје, клиниките, библиотеките, како и сите институции имаат пристап за лицата со инвалидитет, или се во фаза на решавање на овој проблем. Тука се опфатени и објектите во кои се одржуваат спортски, културни и други манифестации, се со цел подобрување на социјалниот и на општествениот живот.

ПОВЕЌЕКРАТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ПОЛОТ И НА МЕНТАЛНАТА И ТЕЛЕСНАТА ПОПРЕЧЕНОСТ

Лицата со попреченост се соочуваат со многу пречки во нивната борба за еднаквост. Иако и мажите и жените со хендикеп се предмет на дискриминација, заради сопствената попреченост, жените можат да се најдат во понеповолна положба, со оглед на можната повеќекратна дискриминација и врз основа на полот, и дискриминација врз основа на попреченост.

Оттука, и во нашето општество се појавува потреба за поголемо фокусирање кон потребите на овие жени. Заради тоа се потребни дополнителни истражувања кои ќе се фокусираат на (вообичаено) најголемите проблеми со кои се соочуваат овие жени: сиромаштијата и нееднаквоста, прашањата поврзани со помош и здравствената нега, пристапот до пазарот на трудот и до обуки, репродуктивните права и комуникациските бариери (пречки)²⁰

Во овој контекст е многу важно да се потсетиме дека во нашето општество, иако семејствата се примарни обезбедувачи на грижа (нега) за специфичните потреби на своите деца, најчесто жените, односно мајките се главните носители на системот на ружање нега. Затоа не смее да се заборави дека жените со попреченост во исто време можат да бидат и давателки на нега, и кориснички на таквата услуга. Со цел да не бидат гледани како „товар“, може да се случи овие жени да се откажат од законски загарантираните права. Односно, жените со попреченост можат да се откажат од практичната помош и од поддршката која постои во системот, со цел да си обезбедат можност да бидат прифатени како даватели на нега.

Со законот за Социјална заштита, се утврдени различни форми на вонинституционална заштита, како што се правото на домашна нега и помош, правото на дневно и привремено згрижување како помош на поединец и на семејство, како и правото на сместување во згрижувачко семејство. Сепак, најголем дел од децата со попреченост, како и оние над 26 години, живеат со своите семејства, а грижата како што беше речено погоре, во најголема мера, традиционално паѓа на товар на жената, а нема податоци дека тие добиваат соодветни обуки и како креираниот систем за заштита влијае на подобрувањето на квалитетот на нивниот личен и професионален живот.

²⁰ Закон за социјална заштита, „Службен весник на РМ“, бр.79, 2009 година

СТУДИИ НА СЛУЧАИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ТЕЛЕСНА И НА МЕНТАЛНА ПОПРЕЧЕНОСТ

Во текот на 2009 година, Народниот правобранител имал претставка доставена од Сојузот на глуви и наглуви лица, кои побараа интервенција пред Јавното претпријатие Македонска радио-телевизија поради фактот што овој јавен сервис од месец јуни 2009. година престанал да ги емитува вестите за глуви и наглуви лица.

Поради ваквиот начин на работење овие лица укажаа дека се дискриминирани поради ускратеното право на достапност до информациите. Откако е констатирана повреда на правата на овие граѓани, Народниот правобранител на Советот за радиодифузија на Република Македонија и на Македонската радио телевизија им укажал дека е потребно да се почитуваат одредбите од Законот за радиодифузна дејност, согласно кои овој јавен сервис е должен да развива, да планира и да емитува програми, информативни емисии и вести наменети за глувите лица, односно преведени на знаковен јазик. Укажувањата на Народниот правобранител биле прифатени и вестите за глуви и наглуви се вратени на програмата.

До Народниот правобранител доставени се претставки според кои неосновано се одбиваат барања за остварување на правото на инвалидска пензија при што е особено истакнато дека надлежните комисии се необјективни и нереално ја утврдуваат фактичката здравствена состојба. Народниот правобранител, иако не е стручен и не е надлежен да ги цени наодите и мислењата на надлежните комисии, сепак во одделни случаи, каде што беше очигледно дека граѓанинот ги исполнува условите за остварување право на инвалидска пензија, особено кога стануваше збор за лица за кои имаше наод дека имаат право на надомест за помош и за нега од друго лице, а тоа значи дека се неспособни сами да се грижат за себе, интервенирал да се преиспитаат наодите и правилно да се утврди фактичката состојба, но не секогаш се постапувало по овие укажувања.

Исто така во врска со остварувањето на правото на инвалидска пензија надлежните комисии донесувале несоодветни наоди за кои често интервенирал и Управниот суд на Република Македонија, а и Народниот правобранител, зашто наместо комисијата да одлучи дали одредено лице е работоспособно или не, донесувале наод дека лекувањето е незавршено. Со оглед на тоа што, согласно законските прописи, инвалидност постои кога кај осигуреникот поради трајни промени во здравствената состојба, ќе настапи намалување, или губење на работната способност, надлежните комисии треба да утврдат дали кај граѓанинот настанале трајни промени во здравствената состојба, или не, а кога здравствената и работната способност на граѓанинот не е дефинирана зашто лекувањето не е завршено или кога не може да се

постави дијагноза поради потреба од дополнителни медицински истражувања, надлежните органи треба да го сочекаат исходот од дополнителните лекувања, односно мерките на медицинска рехабилитација, ако е тоа потребно, па врз основа на утврдената состојба да одлучат дали во смисла на законска регулатива постои намалување, или губење на работната способност и дали се исполнети условите за остварување право на инвалидска пензија.

Добра пракса во Република Македонија за заштита од дискриминација е Законот за вршење на нотарските работи, Кривичниот законик, Законот за граѓанска постапка и Законот за општа управна постапка, кои гарантираат специјален статус за лицата со трајно оштетен слух и говор во Република Македонија, т.е. специјална заштита за лицата со посебни потреби. Во пракса, кога лице со нарушување на слухот, на видот, или на говорот учествува во судска, или во управна постапка, тој/ таа потполно го ужива правото на толкувачи и учество на сведоци.

Студија на случај: Вработување на лице кое користи инвалидска количка

„Кога бев во моите доцни 20-ти, бев во потрага по нешто поинакво, работев како менаџер за тренинг по ИТ во една мала компанија. Набргу само што започнав со работа, сфатив дека згрешив. Јас мислам дека тие ме вработија за да ја пополнат квотата за лица со пречки, наспроти нивната вистинска потреба од мојата работа.

Ништо не беше приспособено за мене и тоа беше предизвик да се сменат работите. Јас исто така се најдов во ситуација да бидам исклучен од некои состаноци бидејќи пристапот за мојата инвалидска количка беше невозможен, Тоа ме поттикна да донесам одлука. На крај ги однесов на трибина за вработување на лица со посебни потреби и победив, што беше голем стимул за мојата самодоверба.,,

Студија на случај: Пожарникар со дијабетес

Пожарникар кој разви инсулинска зависност, дијабетичар со доделени препорака од доктор, за да се врати на работа. Откако пожарникарот се обидел да докаже дека може да го контролира дијабетесот, тој бил внимателно тестиран на некои апарати за проверка дали може да работи безбедно. Тестовите од крв потврдија дека е стабилен и дека не постои повеќе ризик од колабирање на пожарникарот. Тој се врати на работа со следниве прилагодување:

- Рестрикции за возење на возила за итни случаи.;
- Редовни проверки на здравствената состојба;
- Обезбедување на фрижидер за чување на инсулин.

ЧЕКОРИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА НЕДИСКРИМИНАЦИЈАТА ВРЗ ОСНОВА НА ТЕЛЕСНА И НА МЕНТАЛНА ПОПРЕЧЕНОСТ

Унапредување на можностите за вработување и работа за лицата со ментална и со телесна попреченост на еднаква основа со другите треба да се постигне преку зајакнување на капацитетите на сите чинители за спроведување на соодветното приспособување на работното место за лицата со ментална и со телесна попреченост. Ова значи дека покрај предвидените измени и дополнување на Законот за вработување на инвалидни лица, треба да се работи на подигање на јавната свест кај работодавачите, односно промовирање на идејата дека соодветното приспособување на работното место за лицата со ментална и со телесна попреченост води кон поголема ефикасност во работењето, а со тоа и кон поголеми ефекти во работниот процес.

Намалувањето на дискриминацијата во образованието на лицата со ментална и со телесна попреченост на еднаква основа со другите може да се постигне со зголемување вклученоста на бројот на деца со ментална и телесна попреченост во редовниот образовен систем, вклучително и училишното воспитание и образование, преку развивање и спроведување програми за инклузивно образование. Воведувањето на современи технологии како поддршка во образовниот процес (користење на компјутери со Брајова азбука и сл.) , изработката на програми за стекнување на неформално образование на лицата со ментална и со телесна попреченост, вклучително и доквалификација и преквалификација, со што ќе се овозможи стекнување на квалификации за професии кои се барани од страна на работодавачите, а со тоа и нивна поголема конкурентност на пазарот на труд. Преку унапредување на наставните програми во кои би се вградиле теми кои се значајни за лицата со телесна и со ментална попреченост ќе се делува на подигнување на свеста за прашањето на лицата со ментална и со телесна попреченост и за нивната дискриминацијата.

Обезбедување пристапност и достапност на лицата со ментална и телесна попреченост во областа на транспортот и врските треба, пред се, да се овозможи преку процена на степенот на користење на услугите од лицата со телесна и со ментална попреченост, а тоа значи запознавање на сите засегнати страни, вклучително и институциите. Измените и дополнувањата на законски одредби треба да овозможат непречен пристап и движење до и во градби за јавна, деловна и станбена намена.

За остварување на правото на мобилност на лицата со телесна и со ментална попреченост треба да се обезбеди јавен превоз на еднаква основа со другите, а ова значи зголемен број пристапни возила во јавниот градски

и меѓуградски превоз. Со цел подобрување на општествениот и социјален живот на слепите на и глумите лица потребно е обезбедување на олеснет пристап до информации од јавен карактер, односно информациите од јавните институции да бидат во формат соодветен за лицата со сензорна попреченост, како што се: пристапни интернет страници, написи со Брајовото писмо, емисии проследени со знаковен говор, примена на синтетизатори на говор за слепи лица и слично.

Пристапот до добра и услуги на лицата со ментална и со телесна попреченост не смее да им биде оневозможен. Потребно е да се направи проценка на нивото на услуги кои ги користат лицата со ментална и со телесна попреченост, но и проблемите со кои се соочуваат. Дополнително треба да се засили надзорот на спроведување на законските одредби во врска со непречен пристап и движење до и во градбите на лицата со посебни потреби.

За спроведување на мерките за недискриминација потребно е одговорните институции, во соработка со граѓанскиот сектор, на национално и локално ниво да ги зајакнат своите капацитети, да соработуваат и меѓусебно координирано да делуваат.

Библиографија

Устав на Република Македонија

Закон за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РМ, бр. 50 од 13.04.2010 година)

Законот за работни односи - Службен весник на РМ, бр. 16 /2010;

Закон за вработување на инвалидни лица Службен весник на Република Македонија” број 44/2000, 16/2004, 622005, 29/ 2007, 88/2008, 161/ 2008, 99/2009;

Закон за социјална заштита – Сл. весник на РМ, бр.79/2009;

Закон за употреба на знаковниот јазик - Сл. весник на РМ број 105/08/2009;

Националната стратегија за еднаквост и недискриминација по основ на ментална и телесна попреченост, етничка припадност, возраст и пол

Националната стратегија за вработување 2006-2010 година;

Охридски Рамковен договор

Оперативниот акциски план за имплементација на Националната стратегија за еднакви можности и недискриминација по основ на етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и пол за 2012 - 2015 година

Правилник за начинот на обезбедување на непречен пристап, движење, престој и работа на лицата за инвалидност до и во градбите- Сл. весник на РМ број 25/2010;

Правилникот за работно оспособување на инвалидни лица - Сл. весник на РМ, бр. 54/2004

Правилник за оцена на специфичните потреби на лицата со пречки во физичкиот или психичкиот развој -Сл. весник на РМ, бр 30/2000

Правилник за критериумите и начинот за доделување на неповратни средства од Посебниот Фонд - Сл.Весник бр. 156/2008;

Концепција за деветгодишно основно воспитание и образование, 2007, Министерство за образование и наука

Извештај за правична застапеност, Секретаријатот за спроведување на Рамковниот договор, 2011

Мислења по однос на предствани до Комисијата за заштита од дискриминација за 2011 година – етничка припадност, Комисија за заштита од дискриминација

Годишен извештај за работа на Народниот правобранител за 2007 година

Годишен извештај за работа на Народниот правобранител за 2009 година

Годишен извештај за работа на Народниот правобранител за 2011 година

Мирјана Најчевска, Беким Кадриу, Поимник на изрази поврзани со дискриминацијата, Македонски центар за меѓународна соработка, Скопје, 2008 година;

Весна Јованова, Анализа на Повеќекратна дискриминација по основи на: пол и етничка припадност, пол и ментална и телесна попреченост пол и возраст во Република Македонија за подготовка на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација, 2011 година

Беким Кадриу, Анализата за дискриминацијата по основ на возраст за подготовка на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација, 2011 година

Анализа за изработка на Национална стратегија за еднакви можности за лицата со хендикеп, Министерство за труд и социјална политика, 2012 година;

Весна Јованова, Сунчица Димитријоска, Стеван Томовски, Миодраг Игњатовиќ, Положбата на лицата со телесен инвалидитет на пазарот на трудот, Сојуз на телесно инвалидизирани лица на Македонија, 2009 година;

Александар Кржаловски, Елена Андреевска, Ветон Лаифи, Рецеп Али Чупи, Мабера Камбери, Владимир Мисев, Дискриминација по основ на етничка припадност, извештај од истражување, Скопје, ОБСЕ, 2010

проф. д-р Амалија Јовановиќ, Весна Јованова, Неда Малеска – Сачмароска, проф. д-р Слободанка Марковска, Родово-буџетска анализа на социјалната заштита и активните политики за вработување во Република Македонија, Министерство за труд и социјална политика, 2010

Колку е инклузивно македонското општество, Фондација институт отворено општество - Македонија, 2008 година;

Вработување на лица со хендикеп во услови на транзиција, Здружение на граѓани ЕРГОС, анкета спроведена од БСЦ ЕСТЕК – Скопје 2003 година

Equality and Non-Discrimination Under International Human Rights Law : Li Weiwei-Research Notes 03/2004;

International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD), G.A. Res. 2106 (XX), U.N GAOR, Supp. No.14 at 47, U.N. Doc. A/6014, 1966;

Интернет извори

www.mtsp.gov.mk

<http://www.ombudsman.mk>

<http://www.kzd.mk/mk/>

<http://www.najc.ca>

<http://www.equality-law.co.uk>

<http://www.state.sc.us>

www.un.org: Human rights: What are the human rights?

