

АНАЛИЗА
2019

на законскиот мандат на Комисијата за
спречување и заштита од дискриминација
и предусловите за транспарентност,
отчетност и ефективност





British Embassy
Skopje



Funded by
UK Government

Овој производ е подготвен во рамки на проектот „Зголемен јавен надзор врз Антидискриминациската и Антикорупциската комисија“ финансиран од Владата на Обединето Кралство, со поддршка на Британската амбасада Скопје. Мислењата и ставовите наведени во оваа содржина не ги одразуваат секогаш мислењата и ставовите на Британската Влада.

СОДРЖИНА

ПРЕДГОВОР

ВОВЕД И МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТАП

1. За КОМИСИЈАТА

1.1. Институционална поставеност на Комисијата и внатрешни капацитети за спроведување на Законот (стручно-административно тело)

1.2. Надлежности на Комисијата

2. ТРАНСПАРЕНТОСТ И ОТЧЕТНОСТ

2.1. Транспарентност во процесот на промена на Законот за спречување и заштита од дискриминација – Процена на влијанието на регулативата

2.2. Законски одредби за транспарентност во работата на Комисијата и предуслови за транспарентно работење

2.3. Законски одредби за отчетност во работата на Комисијата и предуслови за отчетно работење

3. ЕФЕКТИВНОСТ

3.1. Законски одредби за ефективност во работата на Комисијата и предуслови за ефективно работење

3.2. Деловник за работа и други внатрешни процедури на Комисијата, предуслови за ефективно работење

4. Препораки за Комисијата

Прилог 1 – Споредбен приказ со други независни институции и тела – Народен правобранител и Државна комисија за спречување на корупција

Прилог 2 - Родова димензија во составот и работата на Комисијата



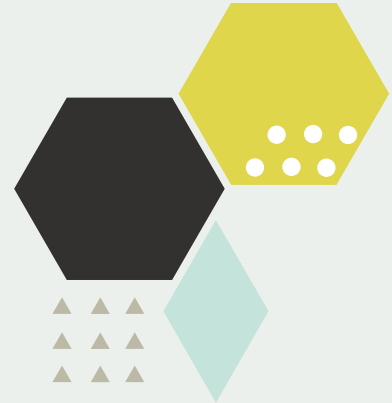


ПРЕДГОВОР

Со цел да придонесе за афирмација и унапредување на еднаквоста и обезбедување ефикасна превенција и заштита од дискриминација, Здружението за еманципација, солидарност и еднаквост на жените – ЕСЕ, со финансиска поддршка од Институтот за човекови права, започна со реализација на проектот „За транспарентна и отчетна Комисија за спречување и заштита од дискриминација“, паралелно со други активности што ги презема во оваа област.

Проектот, во времетраење од една година, првенствено е насочен кон унапредување на транспарентноста, отчетноста и ефективноста во работата на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (во понатамошниот текст Комисијата), согласно со новиот Закон за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РСМ, бр. 08-2888/1 од 16 мај 2019 година), и ќе се одвива во неколку фази и преку повеќе активности. Тие вклучуваат: 1) спроведување на анализа на законскиот мандат на Комисијата; 2) изготвување на Методологија за следење на транспарентноста, отчетноста и ефективноста на Комисијата и 3) преземање на активности за зголемено информирање на јавноста и промовирање на мандатот на Комисијата.

Во рамките на овој Проект, Здружението ЕСЕ се фокусира на развивање на сеопфатна Методологија за следење на транспарентноста, отчетноста и ефективноста на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација. Оваа Методологија ќе биде конципирана како практична алатка којашто ќе вклучи мерливи индикатори (општи и посебни) за следење и оценување на неколку клучни аспекти од работата на Комисијата и тоа: транспарентност, отчетност и ефективност на постапувањето и финансиското работење на Комисијата. Посебен акцент ќе биде ставен на родовата дискриминација и вклучувањето на родовата еднаквост во сите аспекти од дејствувањето на Комисијата, за што исто така ќе бидат дефинирани посебни маркери и мерливи индикатори за родовата еднаквост.



Процесот на подготвување на Методологијата, со кој ќе раководи Здружението ЕСЕ, ќе биде отворен, транспарентен и инклузивен, обезбедувајќи активно учество на сите засегнати страни, вклучително на Комисијата, надлежните државни органи, независни институции и тела, експертската и стручната јавност и на граѓанскиот сектор. Врз основа на изготвената Методологија за следење и оценување на работата на Комисијата ќе се подготвуваат квартални и годишни извештаи, коишто ќе бидат јавно објавени и достапни за сите заинтересирани субјекти. Истовремено, овие извештаи ќе бидат предмет на отворена дискусија и расправа со претставниците на релевантните државни институции, граѓанските организации, неформалните групи и широката стручна и општа јавност. Се очекува од дебатите и дискусиите да произлезат конкретни предлози и препораки за надминување на констатираните слабости и недоследности и подобрување на транспарентноста, отчетноста и ефективноста на Комисијата.

Појдовна основа во процесот на развивање на Методологијата и алатките за следење и оценување е изготвување на анализа на новиот и значително проширениот мандат на Комисијата. Од огромно значење за успешноста на нејзината работа и извршување на законските надлежности е да се воспостави конзистентен и објективен систем за следење, оценување и промовирање на резултатите од мониторингот во јавноста, со што ќе се придонесе за зголемување на видливоста, ефикасноста, одговорноста и транспарентноста на Комисијата и јакнење на свеста на јавноста за начелата на еднаквост и недискриминација.

Скопје, јуни 2019

ВОВЕД И МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТАП

Донесувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација, објавен во Службен весник на РСМ, бр. 101 од 22 мај 2019 година, го стави надвор од сила Законот за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РМ, бр. 50/10, 44/14, 150/15, 31/16 и 21/18), со кој се дефинираа различни облици и форми на дискриминација, и за прв пат се предвиде формирање на Комисија за заштита од дискриминација, како посебно тело што треба да обезбеди заштита на дискриминацијата во јавниот и приватниот сектор.

Во изминативе години Комисијата за заштита од дискриминација не успеа да се позиционира како независно и ефикасно тело за спречување и заштита од дискриминација, што резултираше со ниско ниво на доверба кај јавноста и мал број на поднесени претставки за дискриминација. Во одредена мера, ваквата состојба беше условена и со решенијата содржани во Законот од 2010 година, како и со нефункционалноста и некапацитетноста на Комисијата да се справи со доверените обврски и предизвиците. Исто така недостасуваше и систем за следење на ефикасноста, транспарентноста и отчетноста во нејзината работа.

Законот за спречување и заштита од дискриминација од 2019 година (во понатамошниот текст ЗСЗД и Законот) создаде нормативни претпоставки за суштинско унапредување на системот и институционалните механизми со кои се гарантира еднаквоста и се обезбедува спречување и заштита од дискриминација. Концептот и содржината на Законот се засноваат на меѓународните норми и стандарди содржани во повеќето меѓународни документи усвоени од страна на Организацијата на Обединетите нации (ООН), Советот на Европа, Европската Унија и секако Уставот на Република Северна Македонија. Со новите законски решенија е постигнат висок степен на усогласеност на нашето законодавство со правото на Европската Унија (*acquis communautaire*) и меѓународните стандарди во оваа област, што претставува едно од клучните барања за исполнување на политичките критериуми за пристапување на државата кон Европската Унија, каде што главно се апострофираат стандардите во областа на владеењето на правото, човековите права и заштитата на малцинствата.

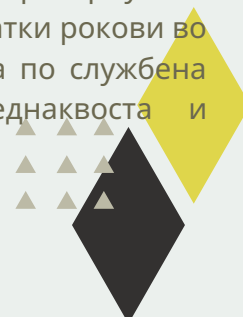


Целта на Законот е обезбедување и остварување на начелото на еднаквост и спречување и заштита од дискриминација во остварување на човековите права и слободи (член 2 од ЗСЗД). Со Законот се уредуваат превенцијата и забраната од дискриминација, облиците и видовите на дискриминација, постапките за заштита од дискриминација, како и составот и работата на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација.

Главните новини што се внесени во ЗСЗД се однесуваат на предметот на законот, дефинициите, основите на дискриминација, како и на заштитните механизми, посебно на поставеноста и надлежностите на Комисијата. Битно е што ЗСЗД има широка примена *ratione personae* и ги вклучува сите физички и правни лица, надминувајќи го некогашниот територијален принцип на примена. Следејќи ја оваа дикција, материјалниот опфат (*ratione materiae*), односно областите во кои се применува ЗСЗД исто така широко се поставени. Дополнително, Законот предвидува обврска за сите субјекти на кои се однесува ЗСЗД, односно сите физички и правни лица (државни органи, органи на единиците на локалната самоуправа, правни лица со јавни овластувања и сите други правни и физички лица) да преземаат мерки за промоција на еднаквоста и спречување на дискриминацијата. Предвидена е обврска на сите субјекти за прикажување на статистичките податоци според дискриминаторски основи од страна на сите субјекти задолжени за собирање на вакви податоци (член 3 од ЗСЗД), што во голема мера ќе помогне во создавањето на ефективни мерки и јавни политики во оваа област.

Најзначајните придобивки се однесуваат на проширување на основите на дискриминација, со внесување на сексуалната ориентација, родовиот идентитет, политичкото уверување и личното својство или „која било друга основа“, што значи дека таа листа е отворена и не е врзана за правниот поредок на државата, што беше посебно поздравено од меѓународните фактори. Отворената листа на основи беше дел и од претходниот закон, но тие други основи требаше да бидат предвидени со закон или ратификуван меѓународен договор. Со новиот Закон за прв пат експлицитно се пропишани сексуалната ориентација и родовиот идентитет како нови основи. Исто така, со новиот Закон се прецизираат облиците на дискриминација и за прв пат сегрегацијата се предвиде како посебен облик на дискриминација.

Клучни промени се воведоа и во однос на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (нејзиниот назив е променет), првенствено преку проширување на нејзините надлежности во промоција на еднаквоста, подигање на свеста, едукација на јавноста и вршење советодавна улога за унапредување на антидискриминациското законодавство и практики, нејзина професионализација и департизација, јакнење на независноста и отчетноста преку построги критериуми и транспарентност на постапката за избор на нејзините членови, пократки рокови во постапувањето по претставки, можност за поведување на постапка по службена должност и упатување општи препораки во однос на еднаквоста и недискриминација, итн.



Исто така, се подобрува и судската заштита преку ослободување од плаќање на судски такси, воведување на тужба за заштита од јавен интерес (*actio popularis*) и без постоење на жртва и користење на статистички податоци и податоци добиени со тестирање на ситуација како докази во судската постапка. Во насока на јакнење на заштитата од дискриминација, Законот пропишува повисоки прекршочни казни и формирање на посебен прекршочен орган (комисија) во органот на државната управа надлежен за работите од областа на трудот.

Анализирајќи ја новата законска рамка во однос на институционалната поставеност и надлежностите на Комисијата, произлегува дека се создадени основните прерогативи таа да функционира како независно и ефикасно тело за еднаквост, кое покрај заштитната и превентивната улога во однос на дискриминацијата, има и активна промотивна улога во однос на еднаквоста и остварувањето на човековите слободи и права, посебно Париските принципи за статусот на националните институции за човекови права и релевантните директиви на Европската Унија[1].

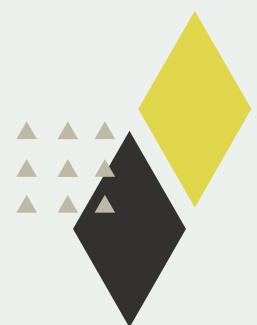
Предизвикот ќе биде во доследна примена на словото и духот на Законот во практиката од страна на Комисијата и сите правни и физички лица на кои се однесува.

Со цел да се следат состојбите со недискриминација и реализација на законите, подзаконските акти и стратешките документи во областа на дискриминацијата, Владата во март 2018 година формираше Национално координативно тело за недискриминација. Телото е составено од надлежни државни институции, невладини организации, меѓународни организации и независни експерти од областа на недискриминацијата и човековите права. Националното тело е формирано за следење на состојбите со недискриминација и реализацијата на законите, подзаконските акти и стратешките документи во оваа област. Како што е наведено во Соопштението на Владата[1], оваа одлука е донесена од потребата за формирање на посебно тело за координација и следење на состојбите со недискриминација, пред сè поради подигнување на транспарентноста во работењето на институциите во оваа област, координација на активностите меѓу институциите и организациите (здруженија на граѓани и меѓународни организации) за заедничко воспоставување на приоритети на годишно ниво во оваа област врз основа на меѓународни и други извештаи и анализи, како и за континуирано следење на состојбите во оваа област и заедничко предлагање на мерки за подобрување на состојбите



[1] Директива бр. 2000/78/ЕЗ на Советот од 27 ноември 2000 година за воспоставување на општа рамка за еднаков третман во вработувањето и занимањето, СЕLEX бр. 32000L0078; Директива бр. 2004/113/ЕЗ на Советот од 13 декември 2004 година со која се спроведува начелото на еднаков третман на мажите и жените во пристапот и обезбедувањето на стоки и услуги, СЕLEX бр. 32004L0113 и Директива бр. 2006/54/ЕЗ на Европскиот парламент и на Советот од 5 јули 2006 година за примена на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областа на вработувањето и професиите (преработена), СЕLEX бр. 32006L0054.

Предизвикот ќе биде во доследна примена на словото и духот на Законот во практиката од страна на Комисијата и сите правни и физички лица на кои се однесува. Со цел да се следат состојбите со недискриминација и реализација на законите, подзаконските акти и стратешките документи во областа на дискриминацијата, Владата во март 2018 година формираше Национално координативно тело за недискриминација. Телото е составено од надлежни државни институции, невладини организации, меѓународни организации и независни експерти од областа на недискриминацијата и човековите права. Националното тело е формирано за следење на состојбите со недискриминација и реализацијата на законите, подзаконските акти и стратешките документи во оваа област. Како што е наведено во Соопштението на Владата[1], оваа одлука е донесена од потребата за формирање на посебно тело за координација и следење на состојбите со недискриминација, пред сè поради подигнување на транспарентноста во работењето на институциите во оваа област, координација на активностите меѓу институциите и организациите (здруженија на граѓани и меѓународни организации) за заедничко воспоставување на приоритети на годишно ниво во оваа област врз основа на меѓународни и други извештаи и анализи, како и за континуирано следење на состојбите во оваа област и заедничко предлагање на мерки за подобрување на состојбите



Цел на анализата

Целта на оваа анализа е да се оцени постојната правна рамка и поставеноста на Комисијата како еден од институционалните механизми за промоција на еднаквоста и превенција и заштита од дискриминацијата, со фокус на законските решенија содржани во ЗСЗД од 2019 година и подзаконските акти, како и предусловите што треба да се исполнат на ниво на внатрешна организација за оstarување на обврските за транспарентно, отчетно и ефективно работење на Комисијата.

Методолошки пристап на анализата

Од методолошки аспект, анализата се заснова на преглед и проучување на релевантните јавни политики, стратешки документи, закони, подзаконски акти, меѓународни документи и извештаи кои реферираат за состојбите во областа на еднаквоста и недискриминацијата во државата. Во таа смисла, анализата поаѓа од уставните одредби, Националната стратегија за еднаквост и недискриминација за периодот од 2016 до 2020, ЗСЗД од 2019 и други закони од оваа област, Деловникот за работа на Комисијата од 2011 и внатрешни акти.

Покрај анализата на правната рамка, се спроведе и преглед на расположливите годишни извештаи и публикации на Комисијата, како и извештаи и анализи за работата на Комисијата во изминатиот период изготвени од страна на домашни институции, граѓански организации и меѓународни организации (Европската Унија, Венецијанската комисија, ЕКРИ, ОБСЕ, итн.).

Паралелно беше направена и споредбена анализа на законските решенија на сродни тела за еднаквост, како што е Народниот правобранител, како и на законските решенија во однос на Државната комисија за спречување на корупција. Споредбениот метод посебно се користеше во поглед на одредбите за нивната институционална поставеност, надлежности, избор и разрешување, поднесување извештаи, предуслови и добри практики во обезбедување на транспарентност, отчетност и ефективност во работата. На тој начин, преку „учење од искуството“ на овие независни тела, беше инспирирано формулирањето на одредени препораки за унапредување на работата и јакнење на капацитетите и интегритетот на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, којашто треба наскоро да се конституира.

Ограничувања на анализата

Главното ограничување на анализата се состои во тоа што во моментот на нејзиното подготвување иако Законот веќе стапи во сила, сепак многу малку беше преземено во насока на негова примена. Комисијата сè уште не беше конституирана, а последователно на тоа не беа донесени подзаконски акти за нејзината работа и не беше формирана стручна служба. Постапката за конституирање на Комисијата започна на 11.06.2019 кога Собранието на Република Северна Македонија донесе одлука за објавување јавен оглас за избор на членови на Комисијата, а пак огласот беше објавен во Службен весник на РСМ бр.120/19 на 13.06.2019. Рокот за конституирање на новата Комисија истекува на 22 август 2019, додека рокот за донесување на подзаконските акти е 22 ноември 2019, односно шест месеци по влегувањето на законот во сила. Оттаму, заклучоците и препораките се засноваат првенствено на законскиот текст и процена на влијанието на регулативата, образложението на предлог-законот, извештаите и мислењата на клучните меѓународни фактори и ставовите на стручната јавност и граѓанското општество и мислењата на авторите.



1. ЗА КОМИСИЈАТА

1.1. Институционална поставеност на Комисијата и внатрешни капацитети за спроведување на Законот (стручно-административно тело)

Најзначајните новини вградени во новиот ЗСЗД се однесуваат токму на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација и главно тие вклучуваат проширување на нејзините надлежности, професионализација, како и новини во постапката за избор и разрешување на нејзините членови. Истовремено, во Законот се втемелени основи кои овозможуваат поголема независност, компетентност, транспарентност и отчетност во дејствувањето на Комисијата, како и нејзина поголема финансиска независност и стабилност.

Правен субјективитет и состав на Комисијата (членови 14 и 16)

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација е самостоен и независен орган со својство на правно лице и јасно дефинирани законски надлежности. Комисијата е составена од седум членови кои ги избира и ги разрешува Собранието на Република Северна Македонија. Нивниот мандат изнесува пет години, со право на еден повторен избор. При изборот на првиот состав на Комисијата, четири члена се избираат со мандат од пет години, а три члена со мандат од три години, исто така со право на еден повторен избор. Претседателот на Комисијата се избира од редот на нејзините членови со мандат од една година, исто така без право на повторен избор. Членовите на Комисијата треба да ја одразуваат разнообразноста и составот на општеството. За таа цел Законот предвидува дека при изборот на членовите на Комисијата ќе се применуваат принципите за соодветна застапеност на сите општествени групи, начелото на соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците и родово балансирано учество

Услови за избор на членови на Комисијата (член 17)

Настојувајќи да се надминат слабостите што произлегоа од предходното законско решение според кое членовите на Комисијата истовремено извршуваа друга функција во државен орган или институција и не постоеја јасни критериуми за избор, притоа доведувајќи ја во прашање компетентноста и ефективност на Комисијата, новиот ЗСЗД предвидува професионализација на Комисијата и построги и појасни критериуми за избор на членовите.



Така, за член на Комисијата може да биде избрано лице кое ги исполнува следните услови: 1) да е државјанин на Република Северна Македонија; 2) да има стекнато 240 кредити според ЕКТС или VII/1 степен на образование и да има минимум седум години работно искуство од областа на човековите права од кои пет години во областа на еднаквост и недискриминација; 3) во моментот на именувањето со правосилна судска пресуда да не му е изречена казна затвор од над шест месеци или забрана за вршење на професија, дејност или должност и 4) да не е носител на функција во политичка партија (член 17).

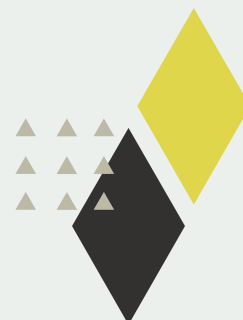
Постапка за избор на членови на Комисијата (член 18)

Оваа постапка обезбедува неколку предуслови за транспарентност во изборот на членовите на Комисијата од страна на законодавниот дом. Прво, изборот се врши по пат на јавен оглас што го објавува Собранието во најмалку два дневни весника што се издаваат на целата територија на државата, од кои еден од весниците што се издава е на јазикот што го зборуваат најмалку 20 % од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик. Исто така, огласот задолжително се објавува во „Службен весник на Република Северна Македонија“, како и на интернет-страницата на Собранието и на интернет-страницата на Комисијата на сите јазици на заедниците во Република Северна Македонија. Второ, рокот за пријавување на огласот изнесува 30 дена од денот на неговото објавување во „Службен весник на Република Северна Македонија“, што е двојно повеќе време од рокот предвиден во претходниот Закон, оставајќи доволно време за пријавување на заинтересираните кандидати.

Трето, Комисијата за прашања на изборите и именувањата на Собранието на Република Северна Македонија со мнозинство гласови од вкупниот број членови (апсолутно мнозинство гласови) утврдува предлог-листа од пријавените кандидати по претходно спроведена јавна расправа и таа ја доставува до Собранието со сите доставени пријави и извештај од спроведената јавна расправа. Предложената ранг-листа во надлежната собраниска комисија се утврдува и одлуката за избор се донесува со мнозинство гласови од присутните пратеници (просто мнозинство гласови) на пленарна седница на Собранието со оглед на тоа што Уставот не предвидува друг вид на мнозинство во дадениот случај. Ова решение, кое се однесува и на постапката за разрешување, беше посебно критикувано од страна на Венецијанската комисија и ЕКРИ поради тоа што остава празнини и не обезбедува доволно гаранции за независноста на Комисијата. При спроведувањето на постапката може да се следи примерот со постапката за избор на членови на Државната комисија за спречување на корупција, која беше исклучително транспарентна со директен телевизиски пренос на собранискиот канал на интервјуата со кандидатите во кои учествуваа и стручната јавност и медиумите (Службен весник на РСМ, бр. 12/19).

Статус на членовите на Комисијата (член 19)

Законот воведува целосна професионализација на Комисијата. Нејзините членови имаат статус на именувани лица кои функцијата ја извршуваат професионално и со полно работно време. Законот исто така предвидува некомпатибилност, односно неспојливост со извршување на друга јавна функција, професија или функција во политичка партија. На членот на Комисијата му престанува јавната функција, а доколку бил во работен однос, работниот однос му мирува. Членовите на Комисијата имаат право на плата и други надоместоци во согласност со Законот за плати и други надоместоци на избрани и именувани лица.



Разрешување и престанок на функцијата член на Комисијата (член 20)

Членовите на Комисијата сносат индивидуална одговорност за својата работа. Собранието го разрешува членот на Комисијата пред истекот на мандатот по предлог на Комисијата за прашања на изборите и именувањата во случај кога со правосилна одлука му е изречена забрана за вршење на професија, дејност или должност или е осуден на казна затвор од над шест месеци, трајно ја загуби психофизичката способност за вршење на функцијата и нестручно, пристрасно и несовесно ја врши функцијата. Во ЗСЗС не е предвидена постапка и елементи за утврдување на нестручно, пристрасно и несовесно извршување на функцијата, што може негативно да се одрази врз независноста и непристрасноста на ова тело. Од друга страна, престанокот на мандатот настанува во случај кога членот на Комисијата сам го побара тоа, поради смрт или со исполнување на услови за старосна пензија.

Постапката за разрешување се состои од неколку чекори. Собраниската комисија за прашања на изборите и именувањата со одлука го утврдува исполнувањето на условите за разрешување со мнозинство гласови од вкупниот број членови по претходно спроведена јавна расправа и поднесува иницијатива за разрешување на член на Комисијата до Собранието на Република Северна Македонија, во прилог со извештај од спроведената јавна расправа. Собранието веднаш објавува оглас за именување на член на Комисијата со мандат во траење до истекот на мандатот на членот што се менува.

Стручна служба

Во претходниот Закон не постоеше законска основа за формирање на стручна служба, поради тоа што во него беше наведено дека стручно-административните и техничките работи на Комисијата ги врши Комисијата. Најзначајните законски новини, од кои реално се очекува да придонесат за поголема ефективност во работата на Комисијата, се нејзината професионализација и формирањето на стручна служба.

Имено, согласно со член 22 од ЗСЗД за вршење на стручните, административните и техничките работи на Комисијата се формира стручна служба. Вработените во стручната служба на Комисијата имаат статус на административни службеници и за нивните права, овластувања и одговорности се применуваат одредбите од Законот за административни службеници. Комисијата ќе ја уреди внатрешната организација и систематизација на работата на стручната служба со посебен внатрешен акт, кој треба да се донесе во рок од шест месеци од влегување во сила на Законот (член 50).

Со ова законско решение ќе се надминат слабостите во досегашното функционирање на Комисијата и ќе се создадат предуслови за остварување на проширените надлежности на Комисијата. Стручната служба во значителна мера ќе придонесе за унапредување и за транспарентност на промотивната, превентивната, заштитната и советодавно-експертската функција на Комисијата.

Иако во членот 33 од Деловникот за работа на Комисијата (2011) е наведено дека „за вршење на стручните, административните и техничките работи Комисијата формира Стручна служба која ќе биде сместена во просториите на Комисијата каде што ќе има стручно лице кое ќе биде одговорно за прием на претставките, нивно заведување и за прием на странки“, во пракса ова никогаш не се реализираше. Повремено Комисијата успеваше да ангажира лица кои на одредено време помагаа во нејзината работа.



1.2. Надлежности на Комисијата (член 21)

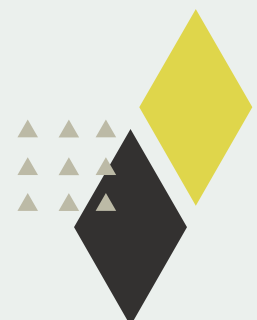
Со новиот Закон, надлежностите на Комисијата имаат поширок или попрецизен опфат. Скоро сите надлежности на Комисијата се поврзани и влијаат врз транспарентноста, отчетноста и ефективноста на нејзината работа, во помала или поголема мера. Од тие причини овие три аспекти треба да бидат проткаени низ сите активности коишто ги презема Комисијата и на тој начин ќе се обезбеди сеопфатен, системски и конзистентен приод во промоција и афирмација на еднаквоста во остварување на правата и слободите, како и во превенција и обезбедување ефективна заштита од дискриминација.

Преку законските надлежности се остваруваат следните главни функции на Комисијата: промотивна, превентивна, заштитна и советодавно-експертска.

Промотивната и превентивната функција на Комисијата опфаќа спроведување на активностите за промоција, заштита и превенција на еднаквоста, човековите права и недискриминацијата; промоција на еднаквоста, правото на недискриминација и справувањето со сите форми на дискриминација преку зголемување на јавната свест, информирање и едукација; придонес во изготвувањето и примената на програми и материјали од областа на формалното и неформалното образование; давање општи препораки за одредени прашања од областа на еднаквоста и недискриминацијата и следење на нивното спроведување.

Заштитната функција на Комисијата ги опфаќа следниве надлежности: постапува по претставки, носи мислења, препораки и заклучоци за конкретните случаи на дискриминација; поведува постапка за заштита од дискриминација по службена должност; на заинтересираните лица им дава информации за нивните права и можности за покренување на судска или друга постапка за заштита од дискриминација; следи извршување на мислењата и препораките за конкретните случаи на дискриминација сè до исполнување на препораките дадени од Комисијата; поведување и учество како замешувач во судски постапки за заштита од дискриминација; на барање на странката или по сопствена иницијатива може да поднесе барање судот да му овозможи да дејствува како пријател на судот (*amicus curiae*).

Со советодавно-експертска функција Комисијата се залага и активно се ангажира во насока на унапредување на националното законодавство, политики и практики во областа на еднаквоста и недискриминацијата. Во овој контекст таа се залага за ратификација на билатерални или мултилатерални меѓународни договори од областа на човековите права или за пристапување кон нив и го следи нивното спроведување; придонесува при изготвување на извештаите што државата е должна да ги поднесува до меѓународните и регионалните тела за човекови права и придонесува за спроведување на нивните препораки; промовира и предлага усогласување на националното законодавство, прописи и практики со меѓународните и регионалните инструменти за човекови права; иницира измена на прописите заради спроведување и унапредување на заштитата од дискриминација; дава мислења по предлози на закони од значење за спречување и заштита од дискриминација.



Соработката на Комисијата претставува битен елемент во остварувањето на нејзиниот законскиот мандат и успешноста во работата. Таа соработува со голем број физички и правни лица, како и со здруженија, фондации и социјални партнери, а соработува и со соодветни национални тела на други држави, како и со меѓународни и регионални организации на полето на заштита од дискриминација. Во ЗСЗД е отфрлен членот за соработка со Народниот правобранител со што канцеларијата на Народниот правобранител е изедначена со сите останати институции кои на некаков начин се вклучени во заштитата од дискриминација.

Заклучоци и препораки

Со оглед на тоа што досега Комисијата немаше стручна служба, неопходно е да се посвети посебно внимание на нејзиното кадровско екипирање преку вработување на соодветни, професионални и стручни кадри врз основа на компетентност и почитување на начелото на правична и соодветна застапеност, родова еднаквост и други различности во општеството.

Човечките, материјалните и финансиските капацитети на стручната служба треба постојано да се надградуваат. Неопходно е на вработените во стручната служба на Комисијата да им се обезбедат можности за континуирана едукација и постојано стручно усовршување, сè со цел професионално, непристрасно и одговорно да ги извршуваат обврските поврзани со законскиот мандат на Комисијата.



2. ТРАНСПАРЕНТНОСТ И ОТЧЕТНОСТ

Отчетноста и транспарентноста претставуваат еден од клучните столбови во извршувањето на сите законски надлежности на Комисијата, особено проширените надлежности кои се однесуваат на новата функција на промоција, едукација и подигање на јавната свест за вредностите на еднаквоста, почитување на разликите и спречување на дискриминацијата. Исто така, зајакнатата заштитна и советодавно-експертска функција на Комисијата налага поголема транспарентност и отворање кон широката јавноста.

2.1. Транспарентност во процесот на промена на Законот за спречување и заштита од дискриминација – Процена на влијанието на регулативата

Законот за спречување и заштита од дискриминација од 2019 година создаде нормативни претпоставки за суштинско унапредување на системот и институционалните механизми со кои се гарантира еднаквоста и се обезбедува спречување и заштита од дискриминација. Иницијативата за промена на постојниот Закон беше со цел да се усогласи со меѓународните стандарди и да обезбеди поефикасна заштита од дискриминација, што недостасуваше пред примената на постојниот Закон. Новиот Предлог-закон е предложен во согласност со Стратегијата за еднаквост и недискриминација 2016–2020[1] и согласно со извештаите на Европската комисија во насока за унапредување на законодавството за поефикасна превенција и заштита од дискриминација.

Со оглед на тоа што иницијативата за промена на Законот за спречување и заштита од дискриминација е предложена од страна на Министерството за труд и социјална политика, за ова е спроведена процедура за Процена од влијанието на регулативата и објавена на системот ЕНЕР[2]. Според достапните информации на електронскиот систем, процедурата за промена на Законот трае повеќе од една година. Во процесот на предлагање на измени на Законот, поднесен е Извештај за процена на влијанието на регулативата на Предлог-законот за спречување и заштита од дискриминација, изготвен од страна на Министерство за труд и социјална политика. Во процесот на креирање на измените на Законот е консултирана стручната јавност, со оглед на бројните коментари на системот по Предлог-законот од страна на експерти и претставници на организации.



[1] Стратегија за еднаквост и недискриминација, 2016–2020.

<http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/7.7_Strategija%20za%20ednakvost%20i%20nediskriminacija.pdf>

[2] Единствен национален електронски регистар на прописи на Република Северна Македонија.

<[https://ener.gov.mk/Default.aspx?](https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=BcRtIYGdPJnoq%2fuSJRJMIg%3d%3d)

item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=BcRtIYGdPJnoq%2fuSJRJMIg%3d%3d>

Како што се наведува во Извештајот за ПВР на Предлог-законот, во изработката на предлог-текстот на Законот биле вклучени Министерството за правда, Министерството за информатичко општество и администрација, Секретаријатот за законодавство, Секретаријатот за европски прашања, претставници од Мрежата за недискриминација, претставници на граѓански и меѓународни организации, кои се залагаат за човековите права и сите активно учествувале во работната група за изработка на предлог-текстот на Законот. Истовремено, со поддршка на Мисијата на ОБСЕ во Скопје биле организирани и четири (4) јавни дебати за предлог-текстот на Законот.

Според Извештајот од процената на влијанието на регулативата, како единствен ризик за ефикасно спроведување на Законот се наведува ризикот од недоволно обезбедени финансиски средства во насока на ефикасно спроведување и имплементација на Законот.

Досега ЗСЗД бил предмет на менување во повеќе наврати од 2010 па сè до донесување на новиот Закон. За дел од измените и дополнувањата е спроведен процесот на Процена на влијание на регулативата.

Заклучоци и препораки

Доколку се разгледа електронскиот регистар на прописи, постапката за последната промена на ЗСЗД е спроведена транспарентно и со запазени процедури од процесот на Процена на влијанието на регулативата. За претходните измени и дополнувања исто така процедурата е спроведена транспарентно, но без заинтересираност од страна на засегнатите страни да коментираат во однос на предложените промени.

Потребна е поголема мотивација и поттик на заинтересираните страни за следење и мониторирање на процесот на спроведување на Законот со цел да се идентификуваат главните ограничувања на Законот и поголема нивна активност при следно негово надополнување.



2.2. Законски одредби за транспарентност во работата на Комисијата и предуслови за транспарентно работење

Новиот Закон од 2019 година предвидува повеќе основи за транспарентност во работата на Комисијата и содржи конкретни обврски за информирање на јавноста.

Промотивната функција на Комисијата налага да се обезбеди и да се поттикнува поголема транспарентност, комуникација и интеракција со јавноста. Во оваа категорија спаѓаат преземање на активности за промоција, заштита и превенција на еднаквоста, човековите права и недискриминацијата (член 21, точка 1); промоција на еднаквоста, правото на недискриминација и справувањето со сите форми на дискриминација преку зголемување на јавната свест, информирање и едукација (член 21, точка 3); придонес во изготвувањето и примената на програми и материјали од областа на формалното и неформалното образование (член 21, точка 4); изготвува и објавува посебни и тематски извештаи за одредени прашања од областа на еднаквоста и недискриминацијата (член 21, точка 5); дава (недостасува јавно да објавува) општи препораки за одредени прашања од областа на еднаквоста и заштитата од дискриминација и го следи нивното спроведување (член 21, точка 6); квартално ја информира јавноста за случаите на дискриминација на начин утврден со внатрешен акт (член 21, точка 20); ги споделува своите мислења, наоди и препораки и ѝ се обраќа на јавноста преку кој било медиум (член 21, точка 21); го следи спроведувањето на ЗСЗД и дава мислења и препораки (член 21, точка 2); прибира и објавува статистички и други податоци и формира бази на податоци во врска со дискриминацијата (член 21, точка 24); поднесува на разгледување годишен извештај за својата работа до Собранието (член 21, точка 25); сите извештаи, вклучително и финансискиот извештај, ги објавува на интернет-страницата на Комисијата (член 21, точка 26). Со Деловникот за работа на Комисијата (2011) се прецизираат модалитетите на информирање и односи со јавноста.

Заклучоци и препораки

ЗСЗС не содржи посебна глава за јавноста во работата на Комисијата, како што е тоа случај со Законот за Народниот правобранител, но сепак дава широки основи за обезбедување транспарентност во дејствувањето на Комисијата што е од огромно значење за остварување на нејзината промотивна, превентивна, заштитна и советодавно-експертска функција. Сепак, потребно е да се внесе законска одредба со која изрично ќе се предвиди дека седниците (текот и гласањето) на Комисијата се јавни, со можност за исклучување на јавноста во точно определени случаи предвидени со внатрешен акт почитувајќи го правото на приватен живот и заштита на личните податоци на странките. Оваа препорака кореспондира со начелото на јавноста во судската заштита воопшто, како и во случаите на заштита од дискриминација во парнична и друга судска постапка. Дополнително, ЗСРД предвидува можност лицето кое смета дека е дискриминирано да побара од судот да се објави во медиумите диспозитивот на пресудата со која е утврдена дискриминацијата во пристапен формат на трошок на тужениот (член 34, точка 5).

Доколку судот го усвои барањето, издавачот на медиумот е должен да го објави диспозитивот на пресудата, независно од тоа дали бил странка во постапката (член 34, став 3). Иако мислењата на Комисијата немаат правно-обврзувачка сила, можноста за нивно објавување во медиумите би имала позитивно дејство за дискриминираното лице и целите на промоција на еднаквоста и генерална превенција од дискриминација.



Исто така, во Деловникот на КСЗД, во член 8, пропишано е дека на седниците на Комисијата можат да присуствуваат и домашни и странски експерти и научни стручни институции од кои може да се побара стручно мислење, само доколку бидат поканети на седницата од страна на претседателот на Комисијата. Не е оставен простор, доколку има заинтересираност од надворешна страна за присуство и следење на седниците, по барање, да може да присуствува. Дополнително, иако Законот на јавноста (според членовите истакнати погоре) ѝ дава широка можност за информирање, сепак нема обврски според кои се изречени санкции во случај да не се постапува според одредбите.

Се препорачува Комисијата редовно да подготвува не само годишна програма за работа и акциски план туку и стратешки документи каде што ќе се определат стратешките правци и цели за еден подолг временски период согласно со јавните политики во оваа област. При тоа, програмата за работа и стратешките документи на Комисијата да се изготват во еден отворен, транспарентен и инклузивен процес со учество и консултации на сите засегнати страни. На тој начин ќе се зголеми видливоста на Комисијата и ќе се информира јавноста за битната улога на Комисијата во заштитата од дискриминација и во исцртување на правците на суштествените промени во општеството што треба да се преземат за доследно почитување на еднаквоста и правата и слободите на сите.

Меѓу овие стратешки документи посебен акцент треба да му се даде на стратешкиот документ за комуникација со медиумите и јавноста. Во таа смисла се препорачува Комисијата да изготви и да усвои долгорочна Стратегија за комуникација со медиумите и јавноста, која може да се операционализира со годишни акциски планови. Во Стратегијата треба да се апострофира определбата за градење на партнерство и блиска соработка со медиумите, граѓанското општество и различните организации и интересовни групи што ги претставуваат различностите на општеството.

Согласно со надлежноста на Комисијата, сите овие документи и/или извештаи треба да се објавуваат на интернет-страницата на Комисијата (член 21, став 26). Досега на интернет-страницата нема никакви информации, особено нема јавно објавени извештаи од работата на Комисијата. Оттаму во иднина се препорачува Комисијата да ги објавува сите програмски ориентирани документи.



Да не забораваме дека финансиското работење и транспарентноста на Комисијата исто така подразбира подготовка и објавување на повеќе документи на интернет-страницата на Комисијата. Поконкретно, тоа се: предлог-буџет на Комисијата доставен до Собранието на РСМ; дополнет предлог-буџет на Комисијата; усвоен буџет на Комисијата; планови за месечни потреби на финансиски средства на Комисијата доставени до Министерството за финансии на РСМ; месечни извештаи за реализација на буџетот на Комисијата; полугодишен извештај за буџетот на Комисијата (кој вклучува реализација до 30 јуни тековната година и проекции за остатокот од годината); предлог-ребаланс на буџетот на Комисијата доставен до Собранието на РСМ; предлог-ребаланс на буџетот на Комисијата усвоен од Собранието на РСМ; дополнет предлог-ребаланс на буџетот на Комисијата; усвоен ребаланс на буџетот на Комисијата; завршна сметка на Комисијата; граѓанска верзија на предлог-буџетот и усвоениот буџет. Сите овие документи да бидат достапни во пдф и софтвер кој овозможува автоматска обработка на податоци, како Ексел. Во однос на времето на нивно објавување треба да се запазат меѓународните стандарди предложени од страна на Меѓународното партнерство за буџет на следниот линк: <https://www.internationalbudget.org/wp-content/uploads/open-budget-survey-2017-guidelines-on-public-availability-of-budget-documents.pdf>.

Еден од клучните предуслови во насока на зголемување на транспарентноста на Комисијата е собирање и анализа на податоците за нејзиното работење. Во својот Годишен извештај за 2018 година таа укажува на податокот дека сè уште на национално ниво нема воспоставено единствен и централен систем за собирање, евидентирање и анализирање на податоците на дискриминација и правна заштита од дискриминација со кој ќе се формира еден вид на база на податоци, која пак ќе овозможи континуирано следење на дискриминацијата. Оттаму постои потреба од воведување на еден ваков систем.

Интернет-страницата на Комисијата, како една од алатките за овозможување на транспарентноста, содржи категории за податоци за релевантните прописи (Устав, закон и подзаконски акти), документи (извештаи за работа, мислења и публикации), јавност, соопштенија, линкови и контакти. Во моментот на пишување на оваа анализа, таа не е целосно функционална и повеќето од содржините се недостапни.

Во насока пак на олеснување на пристапот до Комисијата, односно приближување на работата на Комисијата до граѓаните, се препорачува интернет-страницата на Комисијата да биде редизајнирана како интерактивна платформа, која ќе биде повеќе наменска, едноставна и привлечна за користење. Во таа платформа може да се вградат алатки со кои на корисниците ќе им се овозможи лесно пребарување на содржините, автоматски одговори на најчесто поставуваните прашања, видеозаписи за лицата со попреченост. Формуларот за поднесување претставки, кој во моментот може да се спушти од интернет-страницата на Комисијата, може да се пополни и online. Иако воспоставувањето на една таква алатка имала за цел да ја подобри пристапноста на граѓаните и да овозможи Комисијата веднаш да стапи во контакт со подносителот на пријавата и да го информира за следните чекори за постапката за дискриминација, според Комисијата, во текот на 2018 година, не стигнала ниту една претставка доставена преку електронскиот образец. Ваквата состојба може да се должи и на фактот што веб-страницата на Комисијата подолг временски период е нефункционална поради „технички проблеми“.



Дополнително, би било полезно на интернет-страницата да се понудат дополнителни алатки, како упатство и теркови од различни видови на претставки според основите и областите на дискриминација, со што ќе се овозможи едукација и подигање на свеста на јавноста. Но, потребно е и законските обврски коишто ги има Комисијата во однос на информирање на јавноста да се почитуваат. На пример: „Надлежност на Комисијата е квартално да ја информира јавноста за случаите на дискриминација на начин утврден со акт на Комисијата“ (член 21, став 20).

Комисијата со своите активности треба да биде постојано видлива и присутна во медиумите и на социјалните мрежи, со што ќе се прошират можностите за комуникација со медиумите, јавноста и посебно помладата популација. Комисијата има свој фејсбук-профил, кој не е функционален. Она што е најважно, сите информации што се пласираат на интернет-страницата и преку социјалните мрежи и медиумите треба редовно да се ажурираат од страна на вработените во стручната служба.

Односите на Комисијата со медиумите и јавноста треба постојно да се унапредуваат со што ќе се зголеми нејзината видливост и ќе се овозможи поголемо разбирање на нејзината улога во превенцијата и заштитата од дискриминација и постепено ќе се гради довербата на јавноста. Исто така, потребно е интензивно да се преземаат активности за информирање, промоција и едукација за еднаквоста и човековите права и заштитата од дискриминација не само на централно туку и на локално ниво, во руралните средините и посебно меѓу маргинализираните групи.

Покрај тоа, неопходно е Комисијата да има лице задолжено за односи со јавноста и да биде опремена и да располага со солидна информатичка технологија, која ќе овозможи непречено, едноставно и брзо информирање и комуницирање со медиумите и пошироката јавност.



2.3. Законски одредби за отчетност во работата на Комисијата и предуслови за отчетно работење

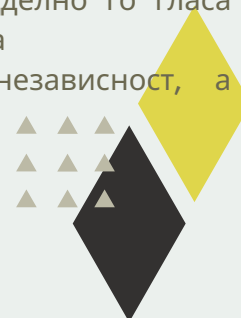
Отчетноста на Комисијата произлегува од нејзината институционална поставеност и начинот на избор и разрешување на членовите од страна на законодавниот дом, нејзината независност и самостојност во постапувањето, вклучително и финансиската независност. Во однос на отчетноста во изминатиот период, таа е сведена на минимумот што е обврзувачки според Законот.

Законот од 2019 година предвидува повеќе одредби кои се однесуваат на отчетноста во остварувањето на законскиот мандат на Комисијата. Согласно со новото законско решение, отчетноста во работата на Комисија се остварува првенствено преку изготвување и поднесување на извештаи до Собранието и јавноста. Имено, Комисијата поднесува на разгледување годишен извештај за својата работа до Собранието на Република Северна Македонија најдоцна до 31 март во тековната година за претходната година (член 21, точка 25). Наративниот дел од извештајот содржи опис на битните проблеми, статистички податоци на добиените, обработените и претставките по кои сè уште се постапува, како и извештај за други спроведени активности на Комисијата. Финансискиот дел содржи податоци поврзани со буџетот и средствата за работа на Комисијата, приходите и расходите и финансиските импликации.

Од одредбите на ЗСЗД кои се однесуваат на обврската на Комисијата да поднесува годишен извештај за својата работа до Собранието, не е јасно дали и на кој начин Собранието ќе расправа по извештајот на Комисијата. Во интерес на афирмација на начелата на еднаквост и недискриминација, како фундаментални вредности на нашиот уставен поредок, би можело да се следи постапката којашто се спроведува во однос на разгледувањето на годишниот извештај на Народниот правобранител, на која задолжително присуствуваат членови на Владата, односно нејзини повереници (член 34 од Законот за Народен правобранител).

Проширени се законските основи за информирање, а со тоа и за отчетност на Комисијата пред јавноста преку обврската на Комисијата да изготвува и да објавува посебни и тематски извештаи за одредени прашања од областа на еднаквоста и недискриминацијата (член 21, точка 5) и да дава општи препораки за одредени прашања од областа на еднаквоста и недискриминацијата и да го следи нивното спроведување (член 21, точка 6).

Особено значајно за отчетноста и финансиската независност на Комисијата се посебните процесни гаранции што ги предвидува Законот. Првата процесна гаранција се состои во тоа што Собранието ги утврдува средствата за работа на Комисијата на нејзин предлог. Ова значи дека висината на средствата ги определува самата Комисијата согласно со сопствената проценка на годишните приходи и расходи. Втората процесна гаранција се состои во тоа што Собранието одделно го гласа разделот во Буџетот на Република Северна Македонија, кој е наменет за Комисијата. Третата и најсилна гаранција за финансиската независност, а последователно на тоа и на отчетноста, се состои во тоа што Законот предвидува дека Комисијата располага самостојно со користењето, распределбата и намената на средствата за работа коишто се обезбедени од државниот буџет.



Заклучоци и препораки

Законските одредби создаваат претпоставки за стабилни и сигурни средства од буџетот за остварување на надлежностите на Комисијата. Примената на ЗСЗД и Законот за буџети во практиката ќе покаже дали Комисијата ќе има соодветни и достаточни финансиски и материјални средства за да може ефективно и ефикасно да ги извршува своите надлежности. Од дикцијата на Законот не може да се заклучи дали претседателот на Комисијата ќе го брани и образложува Предлог-буџетот и дали Собранието е обврзано и должно да го прифати предлогот на Комисијата кога ќе го утврдува разделот наменет за средства за нејзината работа. Независноста, транспарентноста и ефективноста во работата, а со тоа и отчетноста на Комисијата, би биле зајакнати доколку овие законски одредби се толкуваат и се применуваат на начин како што е тоа случај со судскиот буџет и Државната комисија за спречување на корупцијата. Во насока на подобрување предлагаме да се воспостави редовна практика на бранење и презентирање на буџетот на Комисијата пред Собранието на РСМ, како и редовна пракса на шестмесечно известување на која ќе се дискутираат финансиските резултати и проекции за наредниот период.



3. ЕФЕКТИВНОСТ

3.1. Законски одредби за ефективност во работата на Комисијата и предуслови за ефективно работење

Значителен број одредби од ЗСЗД се рефлектираат и се од значење за ефективноста и ефикасноста во работата на Комисијата. Во насока на обезбедување поголема ефективност, Комисијата донесува различни акти со кои ја регулира внатрешната организација и начин на работа, вклучително деловникот за работа, годишниот план и програмата за работа и други акти во врска со нејзиното работење (член 21, точка 22) и може да формира советодавни тела од експерти за одредени специфични прашања поврзани со унапредувањето, спречувањето и заштитата од дискриминација (член 21, точка 23); прибира и објавува статистички и други податоци и формира бази на податоци во врска со дискриминацијата (член 21, точка 24) итн.

Ефективноста на Комисијата во најголема мера се оценува низ призмата на нејзината заштитна функција и постапување по претставки. Законот воведува значителни новини во постапката за спречување и заштита од дискриминација пред Комисијата, која е уредена во член 23 до член 31. Се прецизираат повеќе аспекти на постапката и се создаваат предуслови за поголема ефикасност и ефективност во постапувањето на Комисијата. Така, активната легитимација е проширена со тоа што постапка пред Комисијата може да покрене кое било физичко или правно лице кое смета дека претрпело дискриминација, како и здруженија, фондации, синдикати или други организации од граѓанското општество и институции што имаат оправдан интерес за заштита на интересите на одредена група или кои во рамките на својата дејност се занимаваат со заштита од дискриминација (член 23, став 1 и 3). Активната легитимација не е повеќе врзана со територијалниот принцип. Покрај тоа, Законот дава можност и самата Комисија да покрене постапка по службена должност (*ex officio*) доколку од околностите и фактите на случајот, како и од сознанието добиено по допрен глас, основано произлегува дека е извршена дискриминација (член 23, став 4). Законот овозможува поголема вклученост и активно учество на граѓанските организации и други релевантни субјекти кои работат на оваа проблематика на страна на подносителот на претставката, што ќе овозможи поефикасна заштита од дискриминација.



Врз обемот на работа и бројот на претставки по кои ќе постапува Комисијата, несомнено ќе влијаат и одредбите со кои се проширува релативниот и апсолутниот рок за поднесување на претставки. Согласно со член 24, став 5, претставката може да се поднесе најдоцна во рок од шест месеци од дознавањето за актот на дискриминација (релативен рок) или најдоцна една година од денот кога била сторена повредата (апсолутен рок). Ова законско решение е сосема различно од претходното, каде што релативниот рок изнесуваше три месеци од денот кога била сторена повредата или најдоцна една година од денот на дознавањето за актот на дискриминација. Постапката може да се поведе и по истекот на рокот доколку Комисијата оцени дека се работи за случај што засега поголема група лица или кога последицата трае или засега јавен интерес.

Законот, исто така, воведува пократки рокови во однос на дејствата што ги презема и одлуките што ги донесува Комисијата, кои секако треба позитивно да се одразат врз ефективната и ефикасната на нејзиното постапување. Така, Комисијата треба да ја достави претставката до лицето против кого е поднесена во рок од пет дена од денот на приемот на претставката и тоа може да се изјасни за наводите во претставката во рок од 15 дена по приемот (член 24, став 7), наспроти рокот од 15 дена предвиден со претходниот Закон. Согласно со член 27, Комисијата дава мислење во рок од 60 дена од денот на поднесувањето на претставката и го доставува до поднесувачот и до лицето против кое е поднесена претставката, наспроти рокот од 90 дена предвиден во претходниот Закон. Доколку Комисијата утврди дека е сторена дискриминација, со писменото мислење ќе препорача начин на отстранување на повредите на правото. Препораката на Комисијата е задолжителна и лицето на кое е упатена е должно да ја отстрани повредата на правото во рок од 30 дена од денот на приемот на препораката или во подолг рок доколку постојат особено оправдани причини, но не подолго од шест месеци, како и за тоа да ја извести Комисијата. Доколку лицето не постапи по препораката, Комисијата поднесува барање за покренување на прекршочна постапка пред надлежен суд за прекршоци. Конечно, Комисијата по сопствена иницијатива може да упати општа препорака за заштита од дискриминација доколку утврди дискриминација во однос на поголема група луѓе.

Во постапката пред Комисијата се применуваат одредбите од Законот за употреба на јазиците и за прв пат се овозможува употреба на знаковниот јазик. Особено е значајно што Комисијата треба да обезбеди пристапност при спроведувањето на сите надлежности, а потребните средства за таа намена ќе се обезбедуваат од државниот буџет.



Подеднакво важни за ефективноста на Комисијата се и прашањата за нејзината финансиска независност и отчетност предвидена со член 15. Новиот Закон предвидува значително зајакнување на финансиската независност и стабилност на Комисијата, предвидувајќи дека средствата за работа на Комисијата примарно се обезбедуваат од Буџетот на Република Северна Македонија, вклучително и средства за соодветно приспособување за лицата со попреченост (физичка пристапност). Покрај буџетските средства, Комисијата може да обезбедува средства и од други извори, како што се донации, грантови и друго.

Заклучоци и препораки

Анализата на претставки во периодот од 2010 до 2018 покажува дека во првата година од формирањето на Комисијата, бројот на претставки изнесувал 60 по што следува тренд на зголемување сè до 2014 година, а од 2015 година бројот на претставки драстично се намалил. Единственото поголемо зголемување се бележи во 2018 година, кога бројот на претставки од 59 во 2017 година, расте на 132 во 2018 година. Овие податоци, ниту приближно, не ја отсликуваат реалната состојба со дискриминација во државата, но индицираат слаба информираност на јавноста за улогата на Комисијата, како и недоверба во нејзината независност, компетентност и ефективност во заштитата на еднаквоста и дискриминацијата, наспроти Народниот правобранител. Со тоа се нагласува потребата од проактивно дејствување на Комисијата во насока на промовирање на нејзиниот законски мандат, подигање на свеста на јавноста, превенција и едукација за прашања поврзани со еднаквоста и дискриминацијата.

Со новите законски решенија во однос на постапката за спречување и заштита од дискриминација пред Комисијата се создаваат предуслови за подобрување на ефективноста и ефикасноста во постапувањето на Комисијата. Врз обемот на работа и бројот на претставки по кои ќе постапува Комисијата несомнено ќе влијаат гореспоменатите одредби со кои се проширува активната легитимација, се прошируваат и допрецизираат релативниот и апсолутниот рок за поднесување на претставки, се скратува рокот за донесување одлука од страна на Комисијата.

Искуствата од примената на претходниот ЗСЗД покажуваат голема дискрепанца помеѓу словото на Законот и неговата примена во практиката. Од анализата на достапните извештаи за работата на претходните состави на Комисијата може да се заклучи дека предвидените законски рокови ретко биле почитувани, па дури и во случаите кога Комисијата не одлучувала мериторно.

Од тие причини, за да се обезбеди доследно и законско остварување на заштитната функција, како и останатите надлежности на Комисијата, се препорачува да се воспостават внатрешни механизми и транспарентни процедури на работа во Комисијата. Паралелно со тоа потребно е да се изгради внатрешен и надворешен систем на следење и оценување на работата на Комисијата, кој истовремено ќе биде коректив и ќе придонесува за остварување на нејзината клучна улога на заштитник од дискриминацијата и двигател на општествените промени за унапредување на еднаквоста и почитување на различностите.

Во насока на зголемување на ефективноста потребно е Комисијата да соработува и да ја координира својата работа со Националното координативно тело за следење на состојбите со недискриминација и реализација на законите, подзаконските акти и стратешките документи во оваа област, формирано при Министерството за труд и социјална политика (Одлуката за формирање е објавена во Службен весник на РМ бр. 60/2018). Ова е особено важно затоа што нивниот основен мандат е превенција и спречување на дискриминацијата на национално ниво.



Како што веќе нагласивме во делот за транспарентноста, за унапредување на отчетноста од клучно значење е изготвување на стандардизирана Методологија и протоколи за собирање, обработување и анализа на статистики и други податоци и унапредувања на интерната база на податоци, која ќе генерира сегрегирани податоци според дискриминаторските основи во релевантните области, согласно со член 21, точка 24 и член 3, став 4 од ЗСЗД.

Исто така, се препорачува воведување на интранет, кој ќе се овозможи поефикасно и поефективно функционирање и постапување на Комисијата, брз и едноставен пристап на сите членови и стручната служба на Комисијата до сите релевантни законски прописи, активна и архивирана предметна документација и бази на податоци. На овој начин ќе се овозможи донесување на конзистентни мислења и одлуки и градење на воедначена пракса во постапувањето на Комисијата со што ќе се зголеми правната сигурност и еднаквоста пред Законот.

За ефективно работење на Комисијата, односно нормално спроведување на нејзиниот мандат и надлежности е обезбедување на средства во обем што ќе бидат доволни за функционирање на Комисијата и давање гаранции дека финансирањето од други извори нема да ја нарушува нејзината независност. Овие начела на работење се на линија на препораките на Венецијанската комисија, како и на други меѓународни договори за човекови права.

Во однос на обезбедувањето на доволно средства, како позитивен сакаме да го истакнеме податокот дека во текот на 2019 година, уште пред да биде донесен новиот Закон, од Буџетот на РСМ на Комисијата ѝ се одобрени околу 8,5 милиони денари повеќе во споредба со буџетот од претходната година (односно во 2019 се одобрени 15 138 000 денари, додека во 2018 биле одобрени 6 652 000 денари). Оттаму, во насока на обезбедување на соодветно ниво на средства предлагаме Комисијата врз основа на стратешките документи и Годишната програма за работа реално да ги утврди своите финансиски потреби, кои понатаму ќе ѝ служат за подготовка и предлагање на буџетот.

Исто така, се препорачува јакнење на капацитетите на новоформираната Комисија и нејзината стручна служба за прашања посебно поврзани со буџетирање, финансиски менаџмент и известување, како и изготвување и раководење со проекти и грантови од домашни и странски организации заради проширување на изворите на финансирање на Комисијата.



3.2. Деловник за работа и други внатрешни процедури на Комисијата, предуслови за ефективно работење

Во функција на обезбедување поголема ефективност, Комисијата донесува деловник за работа, годишен план и програма за работа и други акти во врска со нејзиното работење; може да формира советодавни тела од експерти за одредени специфични прашања поврзани со унапредување, спречување и заштита од дискриминација; прибира и објавува статистички и други податоци и формира бази на податоци во врска со дискриминацијата.

Деловникот за работа на Комисијата е усвоен во 2011 година и со него детално се уредува постапката и начинот на кој се остваруваат сите надлежности на Комисијата. Со Деловникот за работа се уредуваат основните начела на организацијата, постапката за работа, начинот на распоредување на предметите и работата на седниците на Комисијата. Се прави разграничување на заштитната, промотивната, советодавно-едукативната, истражувачката функција и меѓуинституционалната соработка. Комисијата како колективно тело работи на седници и работни средби. Комисијата ја претставува претседателот. Претседателот еднаш месечно по сопствена иницијатива или на образложен предлог на член на Комисијата ги свикува и претседава со седниците. Кворумот за одржување на седницата е присуство на повеќе од четири (4) членови. На седницата може да присуствуваат и домашни и странски експерти, но само по покана на претседателот на Комисијата. Одлуките се донесуваат доколку на седницата присуствуваат пет членови, со најмалку четири (4) гласови од вкупниот број членови на Комисијата. Комисијата се залага за спогодбено решавање на предметите. Мислењата на Комисијата немаат правно обврзувачко дејство, додека препораките што ги упатува Комисијата до дискриминаторот се задолжителни и таа го следи нивното извршување.

Заклучоци и препораки

Неопходно е усогласување на Деловникот за работа на Комисијата, донесен во 2011 година, со новиот ЗСЗД од 2019 или донесување на нов деловник кој ќе кореспондира со суштинските законски новини во оваа област. Поради зголемениот број и разновидноста на надлежностите на Комисијата, се препорачува со одделни подзаконски акти (правилници, упатства, методологии, протоколи) да го уреди начинот и модалитетите на постапување, а со цел да се постигне поголема јасност, разбирливост и применливост на овие прописи. Согласно со член 50 од ЗСЗД, Комисијата ќе треба внатрешните акти да ги донесе во рок од шест месеци од влегување во сила на Законот.

Деловникот не предвидува јавност на седниците на Комисијата што е во директна колизија со барањето за транспарентност и отчетност во сите аспекти од нејзиното дејствување. Од тие причини, се препорачува да се надмине овој рестриктивен пристап и да се предвиди отворање на седниците на Комисијата не само за стручната туку и за општата јавност и медиумите, истовремено обезбедувајќи заштита на приватноста и личните податоци.

Се препорачува да се преоцени начинот на распределба на претставките предвиден со Деловникот, кој не дава доволно гаранции за непристрасност, поради тоа што не се врши според принципот на случаен избор и се остава простор претседателот на Комисијата да влијае врз распределбата по свое убедување (член 24 и 26).



4. Препораки за Комисијата

Потполно свесни дека предложените препораки не можат во целост да се издвојат под одделните начела и принципи на работење и претставуваат дел од една поширока рамка за унапредување на работењето на Комисијата, сепак за потребите на оваа анализа и во интерес на давање на подеднакво значење ги презентираме под секое одделно начело, односно принцип на работење.

Транспарентност

Ѕ Зголемување на мотивацијата и поттик на сите заинтересирани страни за следење и мониторирање на процесот на спроведување на Законот и работата на ова тело, со цел да се идентификуваат главните ограничувања и нивно соодветно адресирање.

Ѕ Вклучување на сите засегнати страни при подготовка на Програмата за работа и стратешките документи на Комисијата и нивно објавување на интернет-страницата на телото.

Ѕ Обезбедување јавност на седниците на Комисијата, освен во точно определени случаи предвидени со внатрешен акт почитувајќи го правото на приватен живот и заштита на личните податоци на странките.

Ѕ Преземање активности за информирање, промоција и едукација за еднаквоста и човековите права и заштитата од дискриминација не само на централно туку и на локално ниво, во руралните средините и посебно меѓу маргинализираните групи.

Ѕ Изготвување и усвојување на долгорочна Стратегија за комуникација со медиумите и јавноста, поставување на лице задолжено за односи со јавноста и опремување на Комисијата со солидна информатичка технологија.

Ѕ Редизајнирање на интернет-страницата на Комисијата во насока на запознавање на јавноста со работата на ова тело, овозможување на лесно пребарување на содржините, нејзино приспособување за користење од страна на лицата со попреченост, како и лесен пристап од страна на корисниците преку поставување на дополнителни алатки, како упатство и теркови од различни видови на претставки според основите и областите на дискриминација, со што ќе се овозможи едукација и подигање на свеста на јавноста.

Ѕ Редовно подготвување и објавување на клучните буџетски документи на интернет-страницата на Комисијата.

Собирање и анализа на податоците за работа на ова тело



Отчетност

Љ Редовно подготвување на годишна програма за работа и акциски план и стратешки документи каде што ќе се определат стратешките правци и цели за еден подолг временски период, согласно со јавните политики во оваа област.

Љ Воспоставување на редовна пракса на бранење и презентирање на буџетот на телото пред Собранието, како и редовна пракса на шестмесечно известување.

Ефективност

Љ Развивање на внатрешен и надворешен систем на следење и оценување на работата на Комисијата, кој истовремено ќе биде коректив и ќе придонесува за остварување на нејзината клучна улога на заштитник од дискриминацијата и двигател на општествените промени за унапредување на еднаквоста и почитување на различностите.

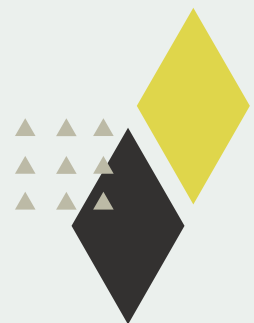
Љ Зајакнување на соработката и координацијата со Националното координативно тело за следење на состојбите со недискриминација и реализација на законите, подзаконските акти и стратешките документи во оваа област.

Љ Изготвување на Методологија и протоколи за собирање и анализа на податоци.

Љ Воведување на интранет, кој ќе се овозможи поефикасно и поефективно функционирање и постапување на Комисијата, брз и едноставен пристап на сите членови и стручната служба на Комисијата до сите релевантни законски прописи, активна и архивирана предметна документација и бази на податоци.

Љ Обезбедување на соодветно ниво на средства на Комисијата преку реално утврдување на своите финансиски потреби врз основа на стратешките документи и Годишната програма за работа, а кои понатаму ќе ѝ служат за подготовка и предлагање на буџетот.

Љ Јакнење на капацитетите на новоформираната Комисијата и нејзината стручна служба за прашања посебно поврзани со буџетирање, финансиски менаџмент и известување, како и изготвување и раководење со проекти и грантови од домашни и странски организации заради проширување на изворите на финансирање на Комисијата.



ПРИЛОГ 1

Споредбен приказ со други независни институции и тела – Народен правобранител и Државна комисија за спречување на корупцијата

Народен правобранител

Согласно со Законот за Народниот правобранител (Службен весник на РМ, бр. 60/2003), Народниот правобранител презема мерки и активности заради заштита на уставните и законските права на граѓаните и заштита на принципот на недискриминација и соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во државната администрација, во единиците на локалната самоуправа и во јавните институции и агенции (член 11). Тој исто така ги следи состојбите во оваа област, дава иницијативи за законските измени и врши други работи определени со закон. Народниот правобранител е независен и самостоен во извршување на функцијата, која е неспојлива со друга јавна функција и професија или членување во политичка партија.

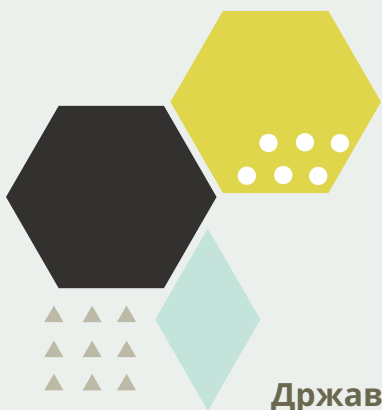
Отчетност – Народниот правобранител го избира и го разрешува Собранието на предлог на Комисијата за прашања на избори и именувања за време од осум години, со право на уште еден избор. Во извршувањето на функциите и надлежностите на Народниот правобранител му помагаат заменици избрани исто така од Собранието. Изборот и разрешувањето на Народниот правобранител и неговите заменици се врши со мнозинство гласови од вкупниот број пратеници, при што мора да има мнозинство гласови од вкупниот број на пратеници кои припаѓаат на заедниците што не се мнозинство во Република Северна Македонија (двојно мнозинство/бадентер).

Транспарентност – Законот содржи посебна глава за јавноста во работата и поднесување и разгледување на годишниот извештај на Народниот правобранител до Собранието (член 36). На седницата на која Собранието расправа по извештајот задолжително присуствуваат членови на Владата, односно нејзини повереници. Извештајот задолжително се објавува во средствата за информирање.

Ефективност – Врз ефективноста и ефикасноста во работата на Народниот правобранител позитивно влијае организационата поставеност на институцијата која има стручна служба и шест подрачни канцеларии како деташирани организациони единици во Тетово, Кичево, Штип, Струмица, Куманово и во Битола со кои раководи заменикот на народниот правобранител (член 43 и 44). Средствата за работа се обезбедуваат од државниот буџет што овозможува финансиска сигурност. Народниот правобранител донесува деловник за работа и други внатрешни акти.

Интернет-страница – Богатата содржина на интернет-страницата на Народниот правобранител е структурирани на: 1) основни податоци за Народниот правобранител, 2) предметно работење, 3) национален превентивен механизам, 4) заштита на правата на детето и 5) односи со јавноста. Исто така, на страницата се поставени сите годишни програми и извештаи за работа, посебни и тематски извештаи, иницијативи, мислења и сугестии, весник на Народниот правобранител, новости и претстојни активности и други корисни информации. Овозможено е online поднесување на претставка.





Државна комисија за спречување на корупцијата

Согласно со Законот за спречување на корупцијата и судирот на интереси (Службен весник на РСМ, бр. 12 од 19 јануари 2019), Државната комисија за спречување на корупцијата (во натамошниот текст ДКСК) има слична институционална поставеност, односно таа е самостојно и независно тело кое професионално ги извршува надлежностите со својство на правно лице. ДКСК ја сочинуваат претседател и шест членови.

Транспарентност – Законот предвидува мошне детални одредби со кои се обезбедува транспарентност во постапката на именување на претседателот и членовите на ДКСК, што ја врши Собранието на Република Северна Македонија. Рокот за пријавување е мошне рестриктивен и изнесува десет дена. Постапката ја спроведува Комисијата за прашања за избори и именувања во Собранието, која е должна да формира Комисија за селекција на кандидатите. Оваа Комисија за селекција врши проверка на исполнетоста на условите и спроведува интервјуа со кандидатите на јавна седница на Комисијата за прашања на изборите и именувањата. Начинот на вршење на интервјуто, оценувањето и рангирањето на кандидатите се утврдува со акт донесен од Собранието. Истовремено, преку интернет-страницата на Собранието се објавува повик до академската заедница, здруженијата на новинари, други здруженија и фондации да учествуваат во интервјуто и да им поставуваат прашања на кандидатите. Во рок од три дена од спроведувањето на интервјуто, Комисијата за селекција утврдува ранг-листа на кандидатите согласно со утврдените критериуми и ја доставува до Комисијата за прашања на изборите и именувањата, која во рок од два дена, најдобро рангираните кандидати му ги предлага на Собранието во единствена предлог-листа за претседател и членови на ДКСК, со образложение за секој од предложените кандидати (член 12 од овој Закон). Понатаму, јавноста на седниците на ДКСК претставува силна гаранција за транспарентноста и отчетноста во нејзината работа и одлучување. По исклучок, јавноста може да биде исклучена кога се постапува по предмети кои содржат класифицирани информации и податоци што се заштитени со закон (член 22, став 3 и 4 од овој Закон).

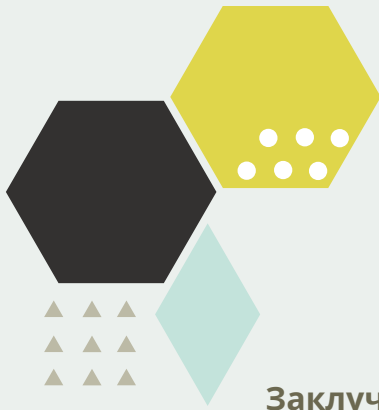
Финансирање – Средствата за работа се обезбедуваат од Буџетот на Република Северна Македонија. ДКСК изготвува предлог што го доставува до Министерството за финансии согласно со Законот за буџетите. Претседателот на ДКСК, а во негово отсуство заменик-претседателот на ДКСК, учествува на седниците на работните тела на Собранието на кои се разгледува предлог-буџетот за да ги презентира и да ги образложи потребите за финансиски средства.

Отчетност – ДКСК за својата работа поднесува годишен извештај до Собранието, најдоцна до 31 март во тековната година за претходната година. Годишниот извештај ДКСК го доставува и до Претседателот и до Владата на Република Северна Македонија, како и до средствата за јавно информирање (член 19 од овој Закон). На барање на Собранието, ДКСК е должна да поднесе извештај и за период пократок од една година. Собранието е должно да ги разгледа и да ги усвои извештаите на ДКСК. Законот, исто така, предвидува какви податоци треба да содржи извештајот, вклучително и податоци за оформените, решените и предметите по кои постапува, бројот на иницијативи што ги поднела ДКСК до Јавното обвинителство и други органи, бројот на предмети за кои е покрената прекршочна постапка; оценка на спроведувањето на овој Закон и оценка на состојбата со корупцијата и борбата против корупцијата во државата.

Ефективност – Еден од основните предуслови за ефективност и отчетноста на ДКСК претставува професионалното, независното и самостојното извршување на функцијата, која е неспојлива со друга јавна функција и професија или членување во политичка партија. ДКСК има Секретаријат, кој обезбедува непречено и успешно спроведување на надлежностите на ДКСК во вршењето на стручните, административните и техничките работи.

Интернет-страница – На интернет-страницата на ДКСК се поставени мноштво на податоци, систематизирани во неколку категории: 1) основни податоци за ДКСК, 2) информации за јавноста – соопштенија, одлуки, иницијативи, јавни опомени, информации од јавен карактер, изборни циклуси, најчесто поставувани прашања; 3) регистар на именувани и избрани лица претставен преку веб-апликација, 4) антикорупциска едукација, 5) заштита на укажувачите, 6) обрасци – анкетен лист, промена на имотната состојба, изјава за интереси и податоци за имотната состојба и 7) документи. Во категоријата на документи се содржани законски и подзаконски прописи, годишни и ревизорски извештаи, стратешки план, програма за работа, планови за јавни набавки, годишни сметки и буџет на ДКСК.





Прилог 2 Родовата димензија во составот на Комисијата

Членовите на Комисијата треба да ја одразуваат разноликоста и составот на општеството. За таа цел, законот предвидува дека при изборот на членовите на Комисијата, респектирајќи ги професионалните критериуми, ќе се применуваат принципите за соодветна застапеност на сите општествени групи, начелото на соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците и родовото балансирано учество (член 16, став 5 од ЗСЗД).

Заклучоци и препораки

Тргувајќи од оваа законска определба, се препорачува Собранието на Северна Република Македонија при изборот на членовите на Комисијата да води грижа, меѓу другото, и за репрезентативната и суштинска застапеноста на жените, мажите и другите родови идентитети во составот на Комисијата. Имено, потребно е да се зајакне родовата сензибилност на Собранието и Комисијата за прашања на изборите и именувањата, којашто уште при утврдување на предлог-листа на кандидати ќе обезбеди родово балансирано учество на членовите на Комисијата.

За споредба, во првиот состав на Комисијата (2011-2015) од вкупно седум членови, три беа жени. Во вториот и сè уште актуелен состав на Комисијата (2015-2019), има само една жена.

Новата Комисијата треба да биде вистинско олицетворение на разноликоста на општеството и да изгради препознатлив имиџ на отворена и родово сензитивна институција во спроведување на сите свои законски надлежности и функции.

Исто така, во стручната служба на Комисијата треба да се вработат соодветни, професионални и стручни кадри, врз основа на нивната компетентност и почитување на начелото на правична и соодветна застапеност, родовата еднаквост и другите различности во општеството.

Во оваа смисла, особено се препорачува, Комисијата да изготви посебна Стратегија за интегрирање на родова димензија во својата работа, користејќи ги како водилка насоките за подготвување на една ваква стратегија на Европската унија и Европскиот институт за родова еднаквост - EIGE - <https://eige.europa.eu/>. Исто така, се препорачува да се воведат систем на индикатори или маркери преку кои ќе се следи и мери родовата еднаквост и вклучувањето на родовата димензија низ сите аспекти на нејзината работа.

Индикатори за:

- Родово балансирана застапеност и учество на членовите на Комисијата
- Родово балансирана застапеност и учество на стручната служба на Комисијата
- Родово балансирана застапеност и учество во изготвувањето на Стратегија за интегрирање на родовата димензија во работата на Комисијата
- Родово балансирана застапеност и учество во консултациите и расправите за Стратегијата за интегрирање на родовата димензија во работата на Комисијата
- Индикатори дефинирани во Стратегијата за интегрирање на родовата димензија во работата на Комисијата
- Родово балансирано буџетирање на Комисијата
- Родово одговорна и сензитивна работна средина
- Родово балансирано учество во промотивни активности и програми за обука

Родовата димензија во работата на Комисијата

Една од клучните новини на Законот се однесува на проширување на основите на дискриминација, каде покрај полот и родот, внесени се родовиот идентитет и сексуалната ориентација, личното својство и “која било друга основа”. Тоа значи дека листа на дискриминаторски основи е отворена и не е врзана исклучиво за правниот поредок на државата и ратификуваните меѓународните договори.

Признавањето на родовиот идентитет како посебен основ на дискриминација овозможува да се надмине третирањето на дискриминацијата само според биолошките разлики меѓу жените и мажите. Законот го признава родовиот идентитет како поширока индивидуална и социјална категорија, која може да опфати и други родови идентитети, неусловени од полот.

Родовиот идентитет е лична перцепција за сопствениот род кој може и не мора да се совпаѓа со полот при раѓање, а која може со текот на времето да еволуира и преку која една личност се доживува и се претставува во опкружувањето. Оттука потекнува и социјалната димензија на родовиот идентитет која се однесува на улогата на поединецот во заедницата, културата, правото на определување и избор, учеството и пристапноста до сите сфери на политичкото, економското и општественото живеење.

Комисијата, во постапувањето по претставките, ќе треба да посвети посебно внимание бидејќи полот, родот и родовиот идентитет, во комбинација со другите дискриминаторски основи, може да доведе до посложени облици на дискриминација, какви што се интерсекциската и повеќекратната дискриминација.

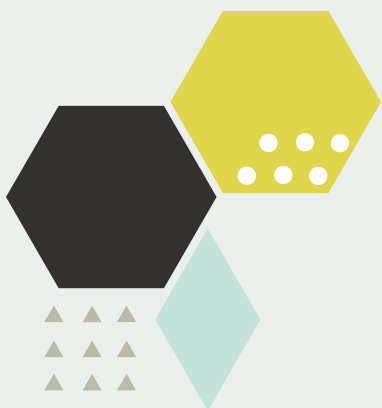
Заклучоци и препораки

Согласно Законот, Комисијата е надлежна да прибира и објавува статистички и други податоци и да формира бази на податоци во врска со случаите на дискриминација по сите основи и области. Се препорачува, при водењето на разделени и вкрстени податоци посебно внимание да се посвети на полот, родот и родовиот идентитет како дискриминаторски основи.

Истовремено, со оглед на актуелните состојби во општеството од аспект на родовата (не)еднаквост и различните облици на родова дискриминација и насилство врз жените, Комисијата треба да има мошне активна улога во промоција на родовата еднаквост, афирмација на правата на жените и справувањето со сите форми на родова дискриминација и насилство преку кампањи за зголемување на јавната свест, информирање и едукација на широката јавност и да дава општи препораки до сите засегнати страни.

Пожелно е Комисијата да иницира повеќегодишни активности за промоција на родовата еднаквост и сузбивање на родовата дискриминација, превентивни активности во руралните средини работејќи со маргинализирани жени и девојчиња, креативни активности во училиштата и универзитетите, учество на летни школи за младите луѓе, итн.





Индикатори за:

- Случаи на дискриминација по сонов на пол, род и родов идентитет, како и со нив поврзаните облици и видови на дискриминација
- Објавување на конкретни препораки упатени до државните институции и приватните организации за родова дискриминација
- Општи препораки за унапредување на родовата еднаквост и родово балансираното учество
- Активности за промоција на родовата еднаквост и правата на жените
- Обуки и кампањи за родова еднаквост

Маркери

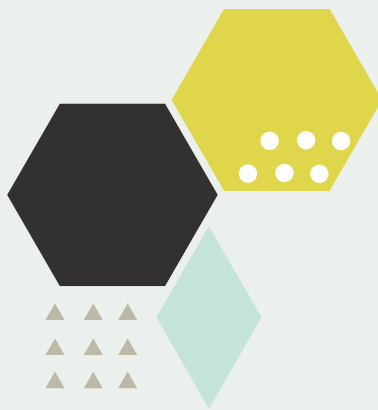
За двата сегмента на родовата димензија во составот и работата на Комисијата, се препорачува да се воведат маркери за оценка на родова еднаквост според следнава скала:

A0 - Активности кои не придонесуваат за родовата еднаквост

A1 - Активности кои имаат ограничен придонес за родовата еднаквост

A2- Активности чија цел во голема мера е насочена кон родовата еднаквост

A3 - Активности чија цел е целосно насочена кон родовата еднаквост



Автори:

Татијана Темелкоска

Габриела Димовска