

Финансирано
од Европската Унија и
Советот на Европа



Имплементирано
од Советот на Европа



Прирачник за антидискриминација


Автори:

Јасна Оровчанец Арангеловиќ и Дариус Гжемни

Скопје, 2022

ХОРИЗОНТАЛЕН ИНСТРУМЕНТ ЗА ЗАПАДЕН БАЛКАН И ТУРЦИЈА II

„Промоција на разноликоста и еднаквоста во Северна Македонија“



Дозволена е репродукција на извадоци (до 500 збора), освен за комерцијални цели сè додека интегритетот на текстот е сочуван, извадокот не се користи вон контекст, не се даваат нецелосни информации или генерално не се наведува читателот во погрешен правец во однос на природата, опсегот или содржината на текстот. Секогаш мора да се наведе изворниот текст на следниов начин, „© Советот на Европа, година на издавање“. Сите други барања во врска со репродукцијата/преводот на целиот или делови од документот, треба да се достават до Директоратот за комуникација, Совет на Европа (-67075 Strasbourg Cedex или publishing@coe.int).

Целата друга кореспонденција во врска со оваа публикација треба да се упати до Одделот за антидискриминација на Совет на Европа.

© Совет на Европа, декември 2022. Сите права се задржани. Правата на користење ги има Европската Унија под одредени услови.

Овој документ е произведен со финансиска поддршка на Европската Унија и Советот на Европа. Искражаните мислења искажани во документот нужно не го одразуваат официјалното гледиште на Европската Унија и Советот на Европа.

Слика од насловната страница: *Shutterstock*

СОДРЖИНА

ВОВЕД	4
ДЕЛ 1: РАЗБИРАЊЕ НА КОНЦЕПТОТ ДИСКРИМИНАЦИЈА	5
1. Што е дискриминација и зошто треба да биде забранета?.....	5
2. Зошто дискриминацијата е повреда на човековите права?.....	8
3. Што не е дискриминација?.....	10
4. Што ја поттикнува дискриминацијата?	13
5. Каде се случува дискриминацијата?	16
6. Кои се различните основи на дискриминација?.....	20
7. Како дискриминацијата им нанесува штета на поединците, групите, институциите, организациите и општеството во целина?.....	23
ДЕЛ 2: РАЗБИРАЊЕ НА АНТИ-ДИСКРИМИНАЦИЈАТА	24
1. Што е анти-дискриминација?.....	24
2. Како да ја спречите и да се борите против дискриминацијата?.....	25
3. Што да правите кога се соочувате со дискриминација?.....	29
4. Како да постапите кога сте сведоци на дискриминација?.....	30
ДЕЛ 3: ДИСКРИМИНАЦИЈА И АНТИ-ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО МЕЃУНАРОДЕН КОНТЕКСТ	32
1. Обединетите нации.....	32
2. Европската Унија.....	35
3. Советот на Европа	38
4. Европскиот суд за човекови права.....	42
ДЕЛ 4: ДИСКРИМИНАЦИЈА И АНТИ-ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО МАКЕДОНСКИОТ КОНТЕКСТ	47
1. Вовед.....	47
2. Закон за спречување и заштита од дискриминација.....	48
3. Кривичен законик.....	48
4. Одредби во други закони.....	49
5. Достапни механизми за заштита од дискриминација во Република Северна Македонија (со случаи).....	50
Прилози	
- Список на случаи.....	50
- Кратенки.....	56

ВОВЕД

Проектот „Промоција на разноликоста и еднаквоста во Северна Македонија“ е дел од заедничката програма на Европската унија и Советот на Европа „Хоризонтален инструмент за Западен Балкан и Турција 2019 -2022“. Програмата има за цел да ги поддржи корисниците од регионот на Западен Балкан и Турција да се усогласат со стандардите на Советот на Европа. Проектот дава поддршка на крајните корисници во Република Северна Македонија за борба против говорот на омраза и кривичните дела од омраза, заштита на правата на ЛГБТИ лицата, зајакнување на институциите и механизмите за заштита од дискриминација и координација согласно стандардите на Советот на Европа - особено оние на Европската комисија за расизам и нетолеранција (ЕКРИ).

Со цел да се даде поддршка во борбата против дискриминацијата, во рамки на проектот е подготвен е Прирачникот за анти-дискриминација. Прирачникот е наменет да послужи на пошироката јавност да го разбере концептот на дискриминација, анти-дискриминација, како да се и да се запознае со расположливите национални и меѓународни механизми за заштита од дискриминација. Прирачникот содржи практични примери преку кои се поедноставува разбирањето на феноменот дискриминација и постапувањата на надлежните институции во случаи на дискриминација.

Прирачникот се состои од четири дела. Првиот дел го објаснува концептот на дискриминацијата, зошто и каде таа се случува, зошто претставува повреда на човековите права, што не е дискриминација и кои се основите на дискриминацијата, каде се случува и што ја поттикнува и како дискриминацијата им нанесува штета на поединците, групите, институциите, организациите и општеството во целина.

Вториот дел го разработува концептот на анти-дискриминација, што претставува таа, како да се спречи и како секој да се бори против дискриминацијата, што да прави некој кога ќе се соочи со дискриминација и како треба постапи некој кога е сведок на дискриминација.

Третиот дел ги опфаќа дискриминацијата и анти-дискриминацијата во меѓународниот контекст и дава осврт на меѓународните документи и тела на Обединетите нации, Европската унија и Советот на Европа. Делот кој се однесува на Европскиот суд за човекови права вклучува и практични случаи, по кои одлучувал Европскиот суд.

Последниот, четврти дел, дискриминација и анти-дискриминација во македонскиот контекст дава приказ на важечкото македонско законодавство поврзано со заштитата од дискриминација и достапните механизми за заштита од дискриминација во Република Северна Македонија. Во рамки на овој дел опфатени се практични случаи на дискриминација по кои одлучувала Комисијата за спречување и заштита од дискриминација и надлежните судови во РСМ.

ДЕЛ 1: РАЗБИРАЊЕ НА КОНЦЕПТОТ ДИСКРИМИНАЦИЈА

1. Што е дискриминација и зошто треба да биде забранета?

Луѓето се раѓаат еднакви, истовремено со различни лични особини, карактеристики или верувања кои ги стекнуваат низ својот живот, што ги разликуваат од другите. Овие разлики не треба да го нарушуваат концептот на еднаквост и да бидат пречка за еднакво уживање на правата. Сите ние имаме право да бидеме третирани еднакво, без оглед на нашата националност, религија, верување, пол, род, јазик, сексуална ориентација, родов идентитет, возраст, здравје или друг личен статус (познати како дискриминаторски основи или заштитени карактеристики) или бидејќи сме погрешно перципирани како припадници на „друга раса“¹. Предрасудите и стереотипите се идеи во умот на луѓето, но дискриминацијата оди подалеку и секогаш се манифестира со определено дејствие.

Дискриминацијата е нееднаков третман на луѓе и групи врз основа на горенаведените основи. Таа резултира со различен третман, исклучување, ограничување или привилегиран третман на лице или група што нема објективно и разумно оправдување, ниту легитимна цел.

Дискриминацијата може да биде индивидуална, но може да биде и институционална. **Институционалната дискриминација** е неправеден или нееднаков третман кој е ‚вграден‘ во една општествена структура. Дискриминацијата е повредува на нечиви права само поради тоа каков е некој или поради она во што тоа верува. Имајќи предвид дека дискриминацијата неоправдано ги лишува поединците или групите од целосно и подеднакво уживање на нивните права, таа е забранета со националното и меѓународното законодавство.

Постојат различни форми и видови на дискриминација. Овој прирачник дава преглед на директната дискриминација, индиректната дискриминација, дискриминацијата по асоцијација, вознемирувањето и виктимизацијата. Сите видови на дискриминација може да се однесуваат на која било заштитена карактеристика или дискриминаторска основа.

Директна дискриминација е различен третман заснованна каква било која дискриминаторска основа како „раса“, боја, верување, јазик, религија, сексуална ориентација, националност или друго, што/кој нема објективно и разумно оправдување. Различниот третман нема објективно и разумно оправдување ако не се стреми кон легитимна цел или ако не постои разумен однос на пропорционалност помеѓу употребените средства и целта што се треба да се постигне.²

Во случај да нема друго лице или група која е третирана подобро, повторно се работи за директна дискриминација ако лицето кое тврди дека е дискриминирано може да докаже дека лице или група којанема конкретна (заштитена) карактеристика би биле третирани подобро во слични околности. Компаратор не е потребен само во случаи на дискриминација за време на бременоста кога жената не мора да докаже дека е третирана полошо од некој друг, од причина што бременоста не може да се споредува со друга состојба.

На пример, постои директна дискриминација кога на поединец или група им е одбиен влезот во јавен простор (ресторан, базен) поради бојата на кожата, кога некое лице е предмет на вербална злоупотреба поради родовиот идентитет, кога некој нема можност да аплицира за работна позиција поради неговата возраст.

¹ ЕКРИ ги отфрла теориите засновани на постоењето на различни „раси“. Сепак, во оваа Препорака ЕКРИ го користи овој термин со цел да се осигура дека оние лица кои генерално и погрешно се перципираат како припадници на „друга раса“ не се исклучени од заштитата предвидена со легислативата

² ECRI Glossary: <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-glossary>

Индириктна дискриминација постои кога навидум неутрален фактор како што е одредба, критериум или пракса не може лесно да се исполни/задоволи, или става во неповолна ситуација лица кои припаѓаат на определена група со одредена карактеристика како што е „раса“, боја, верување, јазик, религија, сексуална ориентација, националност или друго, освен ако овој фактор има објективно и разумно оправдување. Последното би било случај ако има легитимна цел и ако постои разумен однос на пропорционалност помеѓу употребените средства и саканата цел.³

На пример, компанија применува пракса на вработување жени на одредена возраст (од 25 до 30 години) во одделот за продажба. Ваквата политика несразмерно ги дискриминира сите други жени, бидејќи нивната возраст не е релевантна за извршување на улогата.

Пример може да биде закон кој определува „добра општа здравствена состојба“ како услов за квалификација за работа за еден државен службеник. Таквата законска одредба може да има индириктно влијание и да дискриминира група која има помала веројатност да има одредена здравствена состојба, иако здравствената состојба не е релевантна за извршувањето на работата.

Пример за индириктна дискриминација може да биде барањето за минимална висина за работа каде што висината не е релевантна за вршење на работата. Ваквиот услов најверојатно ќе ги дискриминира несразмерно жените (и некои малцински етнички групи) бидејќи тие се генерално пониски од мажите.⁴

Дискриминација по асоцијација се случува кога лицето е дискриминирано врз основа на неговото поврзување или контакти со едно или повеќе лица означени со некоја од наброените дискриминаторски основи. Дискриминацијата по асоцијација е експлицитно забранета со многу национални закони.

Тоа е случај на пример кога некој дискриминира бидејќи смета дека лицето има одредено етничко потекло, што тоа лице го нема. Дискриминација по асоцијација е кога некому се одбива пристап во ресторан бидејќи тој е поврзан со перцепираната „раса“ на друго лице кое го придружува.

На пример, лице кое не е ЛГБТИ зборува отворено на работа, пред менаџерот, дека отишло на парада на гордоста со своите пријатели. Менаџерот е свесен дека лицето не е ЛГБТИК, но почнува да се однесува кон него помалку поволно од колку со неговите други колеги, врз основа на тоа што го поврзува со одредена група (во случајот ЛГБТИ).

Вознемирувањето се состои од однесување поврзано со една од дискриминаторските основи која има цел или ефект на нарушување на достоинството на едно лице и создавање застрашувачка, непријателска, деградирачка, понижувачка или навредлива средина.

³ Исто.

⁴ Equality, Diversity and Inclusion, University of Cambridge: <https://www.equality.admin.cam.ac.uk/training/equalities-law/key-principles/indirect-discrimination>

Пример за вознемирување е непријателскиот однос кон децата во училиште или на час само поради нивното етничко потекло (вербално навредливо или физичко малтретирање). Вознемирувањето може да има различни форми „од изговорени зборови и гестови до продуцирање, прикажување и циркулација на пишани зборови, слики или други материјали“.

Сексуалното вознемирување е специфичен вид на дискриминација каде вербалното, невербалното или физичкото однесување е од сексуална природа.

Сексуалното вознемирување е најраспространето на работното место и најчесто им се случува на жените и може да вклучува несоодветно допирање, тапкање, триење или намерно триење со друга личност.

Виктимизација

Виктимизација е кога некој е жртва на одмазднички мерки поради неговото дејствување против дискриминацијата, поднесување жалба против дискриминација, пријавување дискриминација, обезбедување докази или информации за случаи на дискриминација, сведочење или учество во судска постапка.

Пример за одмаздничка мерка е кога лицето покренува постапка за заштита од дискриминација на работното место и како последица на тоа, лицето е отпуштено. Тоа е чин на виктимизација, а последица на дејствувањето против дискриминацијата е губење на работата.

2. Зошто дискриминацијата е повреда на човековите права?

Признавањето на дискриминацијата како повреда на човековите права резултираше со воведување на релевантни одредби во меѓународното право и во националното законодавство на многу земји. Забраната за дискриминација во меѓународното право се наоѓа во сите меѓународни инструменти за граѓански и политички права, вклучувајќи ја и Повелбата на Обединетите нации (1945 год.), Универзалната декларација за човекови права (1948 год.), Меѓународниот пакт за граѓански и политички права (1966 год.), Европската конвенција за заштита на човековите права и основните слободи (1950 год.), Повелбата за основните права на Европската унија (2000 год.) или Африканската повелба за човекови и народни права (1981 год.).

Европската конвенција за човекови права во членот 14 наведува дека:

Уживањето на правата и слободите утврдени во оваа Конвенција ќе биде обезбедено без дискриминација по која било основа како пол, раса, боја, јазик, религија, политичко или друго мислење, национално или социјално потекло, поврзаност со национално малцинство, имот, раѓање или друг статус.

Овој член од Конвенцијата појаснува дека дискриминацијата е забранета по која било основа. Иако тука се наведени некои основи, како што се пол, „раса“, боја, јазик, религија, политичко или друго мислење, национално или социјално потекло, поврзаност со национално малцинство, имот или раѓање, последниот дел од реченицата („...или каков било друг статус“) му овозможува на Европскиот суд за човекови права да ја прошири заштитата од дискриминација на други основи што не се споменати во член 14, како што се родовиот идентитет, сексуалната ориентација, инвалидитетот или возраста. Овој член, сепак, забранува дискриминација само во однос на уживањето на правата од Конвенцијата. Протоколот 12 на Европската конвенција за човекови права ја воведува општата забрана за дискриминација, не ограничувајќи ја само на правата во Конвенцијата.

Кога, според тоа, се случува кршење на човековите права?

Веќе знаеме дека секое човечко суштество има слободи и права. Тие вклучуваат, но не се ограничени на, право на живот, право на безбедност на личноста, слобода од тортура и нехуман третман, слобода од дискриминација, право на фер судење или право на пристојни услови за живот. Не мора да исполнувате никакви услови за да ги имате овие права: тие припаѓаат на секој човек само затоа што е човек. Човековите права се исти за сите луѓе без оглед на полот, сексуалната ориентација, религијата, етничкото, социјалното, националното или политичкото потекло. Од една страна, човековите права се правна заштита вградена во многу меѓународни, регионални и национални документи (како што е Универзалната декларација за човекови права); од друга страна, тие промовираат вредности како што се слобода, еднаквост, правда или недискриминација. Човековите права се неделиви, неотуѓиви и универзални за сите луѓе. Почитувањето на човековите права е основа на правдата, слободата, мирот и безбедноста во светот.

За жал, човековите права се кршат секој ден. Државата може да ги прекрши човековите права, директно или индиректно. Тоа може да биде намерна акција од страна на државен чинител (владини претставници, полиција, судство итн.), како полициска бруталност или усвојување закони кои го ограничуваат пристапот до фер судење. Државата, исто така, може да не успее да спречи повреди на правата, да не направи ништо за да интервенира и да ги заштити ранливите луѓе и групи.

Важно е да се запомни дека државите го носат главниот товар на одговорност за заштита, почитување и исполнување на човековите права утврдени во меѓународните

договори што ги потпишале и ратификувале. Кога се случуваат прекршувања, државата има обврска да интервенира и да ги гони одговорните. Државата мора да бара одговорност од сите (и од самата себе).

Луѓето треба да можат да ги уживаат и остваруваат сите свои човекови права. Едно дејствие на дискриминација, третирање на луѓето помалку поволно од другите во исти или слични ситуации само поради одредена карактеристика, како што се пол, возраст, етничка припадност, јазик или сексуална ориентација, го ограничува пристапот на луѓето до нивните човекови права или понекогаш не им дозволува пристап; затоа тоа претставува кршење на човековите права.

Европскиот суд за човекови права решава/одлучува замногу случаи во кои апликантите тврдат дека се дискриминирани, како на пример:

- Неуспех на државата да ја заштити ќерката на апликантот од семејно насилство и да спроведе ефикасна истрага за ова прашање (Ткелисе против Грузија, 2021 год.).

- Неуспех на државата да спроведе ефикасна истрага за тоа дали нападот на ромското семејство имал расни мотиви (Лакатошова и Лакатош против Словачка, 2018 год.).

- Одбивањето на властите да ѝ доделат пензија за преживеан брачен другар на апликантката врз основа на тоа дека нејзиниот брак според обредите на ромската заедница нема граѓански ефекти според законот (Муњоз Диас против Шпанија, 2009 год.).

Недостатокот на соодветен процедурален одговор на домашните власти на чин на насилство од страна на приватна страна мотивирана од нејзината сексуална ориентација (Сабалиќ против Хрватска, 2021 год.).

Одбивањето на месечен надоместок обезбеден за семејства во кои децата имале еден жив родител само на апликантка која е самохрана мајка чии малолетни деца не биле признаени од страна на нивниот татко (Јочева и Ганева против Бугарија, 2021 год.)

Во сите тие случаи Судот утврдил дека имало повреда на член 14 од Конвенцијата - Забрана за дискриминација.

3. Што не е дискриминација?

Не секое однесување кое најчесто се нарекува дискриминација е дискриминација. Едно од нив е мобингот.

Мобингот претставува дејствие или однесување што кон вработен или е насочено против вработен, кое се состои од постојано и продолжено вознемирување или заплашување на вработен, што предизвикува вработениот да ја потцени својата професионална способност. Исто така, предизвикува или има за цел да предизвика понижување или исмејување на вработен, со негово изолирање или елиминирање од тимот на вработени. Мобингот често се поврзува главно со вработениот (како жртва) и работодавачот (како угнетувач). Иако овој вид мобинг е вообичаен, треба да се сфати дека тоа не е единствениот вид. Постојат две варијанти, и секоја може да биде подеднакво штетна:

- Вертикален мобинг - Ова се случува во односот работодавач - вработен и се заснова на различни нивоа на хиерархијата на вработување. Силеџијата ја користи моќта на својата позиција и можностите кои доаѓаат со неа.

- Хоризонтален мобинг - Се случува помеѓу вработените на исто ниво на хиерархијата.

Тоа не мора да биде истата позиција; доволно е што тие се еднакви и ниту една не е поважна од другата.

Мобингот може да има различни форми. Обично постојат два вида на дејства кои можат да се опишат како мобинг:

- **Директен мобинг** - класичната форма, односно лични забелешки, укури, потсмет или закани. Најчест и лесно препознатлив.

- **Индириктен мобинг** - форма на дејствување од страна на оние околу, без контакт со жртвата, односно ширење лажни информации, клевета или осуда. Ова е многу поретко, и поради постепеното зголемување на негодувањата кај остатокот од вработените, тешко е да се идентификува насилникот.

Мобингот може да биде во форма на **пасивно однесување**:

- Занемарување на лицето.
- Неделување задачи на лицето.
- Неразговарање со него.
- Неодговарање на е-пошта или на прашања и мислења на лицето за идеите изнесени од неговите/нејзините колеги.

Сликата подолу ги објаснува разликите помеѓу мобингот и дискриминацијата:

МОБИНГ

- нема заштита од мобинг во фазата на вработување
- мобингот мора да биде долгорочен и постојан.
- мобингот не се однесува на законски заштитена карактеристика;
- во случај на мобинг, лицето кое тврди дека постои мобинг мора да докаже дека е жртва
- мобингот се карактеризира со намерата при дејствијата или однесувањето на вршителот;

ДИСКРИМИНАЦИЈА

- заштитата од дискриминација се применува и во фазата на вработување;
- дискриминацијата може да биде еднократна појава;
- во случај на дискриминација, мора да постои врска помеѓу полошиот третман и законски заштитената карактеристика (на пр. пол, попреченост итн.);
- работодавачот е тој што докажува дека немало нееднаков третман или дека се користени други објективни критериуми за да се направи разлика помеѓу вработените (поместување на товарот на докажување)
- во случај на дискриминација, мотивацијата не е важна.

Мобингот и дискриминацијата се феномени кои се чини дека имаат многу заедничко. Сепак, постојат фундаментални разлики помеѓу нив. Она што е заедничко за двете појави е дека недвосмислено треба да се осудат. Пред сè, тие никогаш и не треба да се случуваат.

Позитивна акција е уште еден феномен кој често се меша со дискриминација. Тоа понекогаш се нарекува „позитивни мерки“, „афирмативна акција“ или „позитивна дискриминација“. Позитивната акција вклучува давање на повластен третман на луѓето од определени групи кои се соочуваат со одредени бариери и ограничувања кои им го попречуваат еднаквиот пристап до ресурсите и социјалните добра. Се состои во преземање активности или воведување конкретни законски мерки за обезбедување еднакви можности за луѓето кои припаѓаат на одредени групи (заштитени карактеристики), на пр. луѓето од различна етничка припадност, со цел да се намалат вистинските нееднаквости што ги трпат овие луѓе.

Таа има за цел да промовира маргинализирани групи на места каде што разликите се особено видливи, на пр. каде што има помал пристап до високи позиции. Позитивната акција вклучува квоти или паритет, како и други активности насочени кон надминување на разликите. Позитивната акција е привремена и претставува исклучок од (но не и прекршување на) принципот на еднаков третман.

Позитивната акција може да се смета за дискриминација на мнозинската група. Правото на еднаков третман е основно човеково право. Позитивната акција може да се смета како средство за борба против дискриминацијата и нееднаквиот третман ако е насочена кон спречување на ситуација во која стереотипите и предрасудите кон групите, наместо вистинските професионални квалификации, претставуваат единствен и одлучувачки критериум за унапредување, учество во јавниот живот, пристап до стручна обука и конципирањето на условите за работа, особено платата. Позитивната акција не треба да се смета како исклучок или déroгирање од принципот на еднакви можности. Позитивната акција е форма на имплементација, од позитивна страна, на принципот на еднакви можности и е неопходен елемент на тој принцип.

Постојат многу стандарди развиени од страна на меѓународните организации во однос на позитивниот третман. Подолу можете да најдете некои од нив во областа на родовата еднаквост.⁵

Релевантни стандарди на Советот на Европа:

- Дел II, член 1 од Протоколот кон Европската социјална повелба (1988 год.): „1. Во насока на обезбедување ефикасно остварување на правото на еднакви можности и еднаков третман во однос на вработувањето и професијата без дискриминација по основа на пол, Страните се обврзуваат да го признаат тоа право и да преземат соодветни мерки за обезбедување или унапредување на неговата примена во следните области:

- пристап до вработување, заштита од отпуштање и преселба поради работа;
- стручно насочување, обука, преквалификација и рехабилитација;
- услови на вработување и услови на работа, вклучувајќи го и надоместокот;
- развој на кариерата, вклучувајќи и унапредување.

Став 1 од овој член нема да го спречи усвојувањето на конкретни мерки насочени кон отстранување на де факто нееднаквостите [...]“.

- Член 4 §4 од Истанбулската конвенција: „Посебните мерки кои се неопходни за спречување и заштита на жените од родово базирано насилство не се сметаат за дискриминација според условите на оваа Конвенција“.

⁵ Во: Gender Equality Glossary, Gender Equality Commission, Council of Europe 2016 (revised 2022) p. 23/Речник за родова еднаквост, Комисија за родова еднаквост, Совет на Европа 2016 год. (ревизиран 2022 год.), стр. 23

- Став 1 од Препораката 3 (2003 год.) за балансирано учество на жените и мажите во процесот на донесување на политички и јавни одлуки: „Земјите-членки треба да ги разгледаат можните уставни и/или законски измени, вклучувајќи ги и мерките за позитивна акција, кои ќе го олеснат побалансираното учество на жените и мажите во донесувањето политички и јавни одлуки.“

- Став III од Препораката (1985 год.) 2 за правна заштита од сексуална дискриминација: „Посебни привремени мерки (позитивна акција): Државите треба, во оние области каде што постојат нееднаквости, да размислат за усвојување на специјални привремени мерки наменети за забрзување на остварувањето на де факто рамноправноста помеѓу мажите и жените, каде што постојат пречки од уставна природа, (...)“.

Други референци и дефиниции за „позитивни акции“:

- Членот 4 од Конвенцијата на ОН за елиминирање на сите форми на дискриминација врз жените исто така предвидува такви мерки: „Привремените посебни мерки се мерки насочени кон забрзување на де факто рамноправноста помеѓу мажите и жените. Тие нема да се сметаат за дискриминација (...) и ќе бидат прекинати кога ќе се постигнат целите за еднаквост на можностите и третманот“.

- Членот 157 ст. 4 од Договорот за Европската Унија овозможува позитивна акција со цел да се обезбеди родова еднаквост во работата: „Со цел да се обезбеди целосна еднаквост во праксата помеѓу мажите и жените во работниот живот, принципот на еднаков третман нема да спречи ниту една земја-членка да одржува или да усвојува мерки кои предвидуваат специфични предности со цел да му се олесни на помалку застапениот пол да продолжи со професионална активност или да се спречи или ги надомести недостатоците во професионалната кариера“.

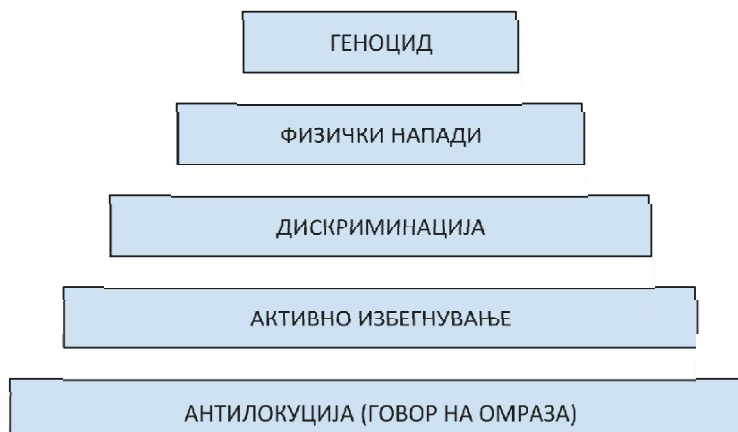
4. Што ја поттикнува дискриминацијата?

Тешко е да се каже зошто луѓето вршат дискриминација. Понекогаш еден фактор може да влијае на човековото однесување, а понекогаш се работи за комбинација од многу фактори, како внатрешни, така и надворешни.

ПРИМЕРИ НА ВНАТРЕШНИ ФАКТОРИ	ПРИМЕРИ НА НАДВОРЕШНИ ФАКТОРИ
Стереотипи	Недостаток или недоволна заштита од дискриминација
Предрасуди	Толерирање на дискриминацијата
Видови на личност	Говор на омраза
Радикализирани мислења и однесување	Токсична работна средина
Силна поврзаност со група	Лажни вести и теории за заговор
Недостаток на вештини за управување со предизвици или конфликти	Гласини
Лоши менаџерски вештини	Поларизација во општеството
Недостаток на знаење	Штетни културни навики или традиции
Несигурност	Нездрави односи на моќ
Незнаење	Недостаток на анти-дискриминаторски политики и анти-дискриминаторски постапки, на пример на работното место
Психолошки проблеми	

Внатрешните фактори се главно од когнитивна, егзистенцијална, психолошка и природа базирана на компетентност, додека надворешните фактори се поврзани со социјални, политички или правни аспекти.

Еден од начините да се објасни што води до дискриминација е да се анализира механизмот на дискриминација. Пирамида на омразата - моделот создаден од американскиот психолог Гордон Олпорт го прикажува процесот на ескалација на насилството врз една група и нејзините членови. Тоа покажува дека геноцидот не се случува преку ноќ, туку е условен од низа претходни појави. Игнорирањето на овие навидум безопасни коментари, како што се коментарите со омраза, овозможува насилството да ескалира. Во секоја од следниве фази: говор на омраза - избегнување - дискриминација - физички напади - истребување, сè потешко е да се прекине овој процес, а на крајот - практично невозможно.



На дното на пирамидата има **стереотипи и предрасуди** кои се материјализираат во говор на омраза, кој може да поттикне дискриминација. Стереотипите се едноставни верувања за друга група или луѓе кои припаѓаат на истата (на пр. сите Роми се..., сите ЛГБТ луѓе се...). Стереотипите припишуваат одредени карактеристики или однесувања на цела група (сите нејзини членови). Тие се, исто така, лажни бидејќи ги замаглуваат разликите помеѓу поединците во дадена група. Ние посегнуваме по стереотипите кога ни недостасува знаење - тие ја „организираат“ реалноста и ја зајакнуваат поделбата меѓу нас и нив. Имаат и силен емотивен (оценувачки) карактер. Стереотипите се учат во процесот на социјализација - во семејството, училиштето или пријателите. Тие се репродуцираат и во културата (филмови, училишни учебници, реклами).

Стереотипите може да еволуираат и да станат предрасуди - ставови кон некои групи луѓе засновани на непроверени, генерализирани и резидуални информации. Предрасудите се постојани, тешко се менуваат и се поврзани со силни емоции како страв или лутина. Пример за предрасуда е покажувањето на негативен став кон луѓето кои не се родени во вашата земја. Некој може да ги има овие предрасуди иако не познав луѓе кои не се родени во неговата земја. Статусот на странец е доволен да се зборува лошо за луѓето кои припаѓаат на таа група.

Имањето на предрасуди ги тера луѓето да користат говор на омраза кон луѓето против кои ги имаат тие предрасуди и да избегнуваат контакт со нив. Еден од начините на кој тоа се прави е исклучување на тие луѓе од групата на луѓе што ги познавате или од вашата работна средина (активно избегнување). Ова може да доведе до дискриминација, третирање на луѓето помалку повољно или лошо. Говорот на омраза многу често ги дехуманизира луѓето кои се негова цел. Дехуманизацијата се состои во негирање на човечноста на една личност или група. Дехуманизацијата нè тера да почнеме да гледаме на другата личност како на инфериорно суштество, а не целосно човечко - слично на животно или предмет, лишено од достоинство, чувства и емоции и ментални способности. Дехуманизацијата е особено опасна бидејќи кон некој кој е сфатен како инфериорен полесно е да се оправда употребата на насилство или нееднаков третман.

Луѓето понекогаш вршат дејствија на дискриминација без да знаат дека тоа што го прават е дискриминација или не знаат како да се справат со луѓето или со тешки ситуации. Ова во никој случај не го оправдува нивното однесување. Дискриминацијата се случува без разлика дали лицето кое ја врши е свесно за тоа или не.

Некои луѓе не знаат како да пристапат кон тешки ситуации и еден од начините да се справат со нив е да користат „жртвено јагне“ - обвинувајќи избран поединец или група за сложени, негативни социјални процеси. Овој механизам често се активира за време на силни кризи. Тој е засилен со стереотипи и предрасуди, така што „жртвеното јагне“ често станува малцинска група, сфатена како странска, на која ѝ се припишуваат негативни карактеристики. Овој механизам ги зацврстува поделбите меѓу групите. Тој може да постои и на ниво на мала група (клас, работно место). Назначувањето на жртвено јагне многу често води до дискриминација.

Постојат многу надворешни фактори кои можат да доведат до дискриминација. Една од нив е недоволната правна заштита од дискриминација. Ако сторителите на дискриминација знаат дека може да не одговараат за своите постапки поради слабиот систем на заштита од дискриминација, може да ја искористат можноста да користат дискриминаторско однесување кон другите.

Недостатокот на анти-дискриминаторски политики и процедури на одредено место, на пр. работно место, може да создаде клима погодна за дискриминација. Ваквите политики и процедури им даваат на луѓето чувство дека се заштитени од дискриминација и знаат што да прават ако се појави дискриминација.

Понекогаш луѓето можат да бидат убедени дека вршењето на дискриминација е оправдано бидејќи се под влијание на теории на заговор и лажни вести. Таквите теории се обид да се објаснат комплицирани настани или појави преку постоење на заговор -

наводна тајна активност на група луѓе кои наводно дејствуваат заедно - обично на штета на општеството. Изворот на конспиративното размислување, меѓу другото, лежи во потребата за едноставни решенија на сложените проблеми. Теориите на заговор и лажните вести можат да ги разгорат предрасудите кон маргинализираните групи и како последица на тоа да доведат до дискриминација.

Тие, исто така, доведуваат до поларизација - создавање на силна поделба помеѓу сопствената група (сфатена како подобра) и странската група (полоша), често заснована на илузорни разлики. Оваа поделба често се засилува за постигнување на краткорочни цели, на пр. политички. Поларизацијата може да биде поттикната од политичките групи и, кога тие се на власт, тие можат да создадат атмосфера која охрабрува дискриминација, верување дека дискриминацијата против одредени социјални групи е оправдана. Важно е да се запамети дека дискриминацијата се поттикнува со поделби меѓу групите: ние/тие, малцинство/мнозинство и моќта на една група врз друга.

Не постојат лесни одговори на прашањето „што ја поттикнува дискриминацијата“. Секој случај на дискриминација е различен и треба да се разгледува поединечно. Знаењето зошто луѓето вршат дискриминација може да биде корисно за да го разбереме нејзиниот механизам и може да помогне да ја спречиме и да ѝ се спротиставиме.

5. Каде се случува дискриминацијата?

Дискриминацијата практично може да се случи на секое место каде што има луѓе и односи на моќ, било да се работи за вистински или симболични. Подолу, можете да најдете некои примери на такви места и служби со примери на дискриминација што може да се случи таму:

РАБОТНО МЕСТО

Недостаток на унапредување...
Неможност за вработување...
Отпуштање...
...поради заштитени карактеристики
или поврзаност со одредена група

СПОРТ

Недозволување да се практикува
спорт...
Непримање во екипата...
Исклучување од спортска активност...
...поради заштитени карактеристики
или поврзаност со одредена група

УЧИЛИШТЕ

Одбивање на прием во училиште...
Исклучување од образовните
програми...
Одбивање да се додели стипендија...
...поради заштитени карактеристики
или поврзаност со одредена група

ДОМУВАЊЕ

Одбивање да се изнајми стан...
Присилно иселување...
Превисока закупнина за изнајмено
живеалиште...
...поради заштитени карактеристики
или поврзаност со одредена група

КУЛТУРА

Одбивање на влез на културен настан...
Одбивање на влез на културно место...
Отстранување на уметнички дела на
луѓе...
...поради заштитени карактеристики
или поврзаност со одредена група

ЈАВНИ МЕСТА

Одбивање на влез на јавно место...
Исфрлање на неког од ресторан...
Помалку поволен третман во јавните
услуги...
...поради заштитени карактеристики
или поврзаност со одредена група

БАНКАРСТВО

Одбивање да се отвори банкарска сметка...

Одбивање на заем/кредит...

Давање на полоши банкарски услуги...

...поради заштитени карактеристики или поврзаност со одредена група

ЗДРАВСТВО

Недостаток на пристап до здравствени услуги...

Непримање во болница ...

Давање на полоши здравствени услуги...

...поради заштитени карактеристики или поврзаност со одредена група

ПОЛИТИКА / ГЛАСАЊЕ

Спречување на луѓе да гласаат...

Спречување на луѓе да се кандидираат на избори...

Спречување на луѓе да бидат активни во политичките групи...

...поради заштитени карактеристики или поврзаност со одредена група

ЗАКОН / ПОЛИЦИЈА

Расно профилирање...

Одбивање да се преземат чекори за спроведување на ефективна истрага...

Занемарување во спроведување на истрага во правни случаи ...

...поради заштитени карактеристики или поврзаност со одредена група

ПАТУВАЊЕ / ТУРИЗАМ

Одбивање да се издаде виза...

Вознемирување од страна на обезбедувањето на аеродромот...

Одбивање на сместување во хотел...

...поради заштитени карактеристики или поврзаност со одредена група

ПРЕВОЗ

Лишување на луѓето од користење на превоз...

Вознемирување во јавниот превоз...

Невозможувањена пристапот до јавен превоз...

...поради заштитени карактеристики или поврзаност со одредена група

Дискриминацијата, исто така, може да се случи **на интернет**, што е место кое понекогаш се користи за поттикнување насилство и дискриминација. **Говорот на омраза** преку интернет за жал вообичаена појава. Говорот на омраза не е нов феномен, иако се чини дека слушаме повеќе за него во последните години. Општата препорака за политички бр. 15 од Општата политика на ЕКРИ го дефинира говорот на омраза како:

... застапување, промовирање или поттикнување, во каква било форма, на омаловажување, омраза или оцрнување на лице или група на лица, како и какво било вознемирување, навреда, негативно стереотипизирање, стигматизација или закана кон таквото лице или група на лица и оправдување на сите претходни видови на изразување, врз основа на „раса“⁶, боја, потекло, национално или етничко потекло, возраст, попреченост, јазик, религија или верување, пол, род, родов идентитет, сексуална ориентација и други лични карактеристики или статус⁷;

Ова не е лесна дефиниција, но содржи многу детални појаснувања. Освен на застапувањето, промовирањето и поттикнувањето омраза, таа, исто така, привлекува внимание и на неговата оправданост. Говорот на омраза, според оваа дефиниција, е секој израз кој се обидува, понекогаш на очигледно неутрален начин, на пример, да ја оправда потребата за отстранување на мигрантите од територијата на една земја по секоја цена и на кој било начин. Оваа дефиниција исто така укажува на тоа дека говорот на омраза може да се изрази во која било форма. Не мора да се работи само за зборови: филмовите, мемињата, сликите, фотографиите или однесувањата можат исто така да бидат форми на говор на омраза.

Говорот на омраза ги одразува негативните стереотипи, предрасуди и стигма и се заснова на перцепции за граници и хиерархии помеѓу групите. Говорот на омраза може да доведе до **кривични дела од омраза** ако охрабрува дејствување (преку закани за насилство врз луѓето или нивниот имот). Тој, исто така, често ги придружува кривичните дела од омраза. Исто така, тој може да доведе до дискриминација против другите луѓе (полошо третирање на луѓе кои поседуваат одредена карактеристика од оние на кои им недостасува истата). Дискриминацијата, која исто така е мотивирана од предрасуди, е компонента на кривичните дела од омраза. На пример, палењето на нечиј дом бидејќи има бегалци, може да се третира како кривично дело од омраза бидејќи покрај обичното кривично дело подметнување пожар (т.е., намерно подметнување пожар на имот, постои пристрасност или предрасуда кон бегалците како отежнувачки фактор).

Употребата на **вештачка интелигенција (ВИ) и алгоритамското носење одлуки** исто така може да доведе до дискриминација на интернет. Вештачка интелигенција е термин кој се користи за да се опише компјутерска програма која, наместо да изврши листа на точни инструкции, користи напредни статистички модели за решавање на задача. Вештачката интелигенција (ВИ) се наметна врз нашето секојдневие, работењето на компаниите, јавната администрација, здравството и други области. Многу јавни и приватни служби обезбедуваат решенија засновани на вештачка интелигенција кои треба да помогнат во донесувањето побрзи одлуки, на пример во процесот на вработување на универзитет, пристап до јавни бенефиции или добивање заем во банка. Многу често не сме ни свесни за тоа кога ги користиме овие услуги.

⁶ Бидејќи сите човечки суштества припаѓаат на ист вид, ЕКРИ ги отфрла теориите засновани на постоењето на различни „раси“.

⁷ Општа препорака за политика бр. 15 за борба против говор на омраза, усвоена на 8 декември 2015 година, Европската комисија против расизам и нетолеранција (ЕКРИ), Совет на Европа - 2016 година, стр. 3: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-15-on-combating-hate-speech/16808b5b01> (пристапено на 29 март 2022 год.)

Недостатокот на транспарентност во работењето на системите за вештачка интелигенција може да покрене прашања за тоа дали одлуките засновани на нив се пристрасни и манипулирани. Овие системи се создадени од луѓе, така што тие може да ги одразуваат и зајакнуваат човечките стереотипи и предрасуди и како резултат на тоа да доведат до дискриминација. Како функционира тоа во пракса?

- На луѓето може да им биде одбиен заем или кредит во банка бидејќи во онлајн формуларот го ставаат својот поштенски код кој системот го препознава како сиромашна област населена главно со мигранти.

- Едно лице не може да биде примено на универзитетот бидејќи системот одзема поени за жени со странски имиња во постапката за избор.

Системите за идентификација базирани на вештачка интелигенција веќе имаат поголема веројатност погрешно да идентификуваат различни групи луѓе, како што се малцинските етнички групи, ЛГБТИ луѓето, постарите граѓани и жените, што е особено загрижувачко во контекст на спроведувањето на законите и судството. Алгоритмите треба да бидат транспарентни, да можат да се следат и доволно да се документирани за да се обезбеди почитување на основните права при користењето на овие технологии. Луѓето секогаш мора да ги донесуваат конечните одлуки, а оние кои се мониторираани од системите базирани на вештачка интелигенција мора да имаат пристап до правен лек⁸.

⁸ Извештај за вештачката интелигенција во кривичното право и нејзината употреба од страна на полицијата и правосудните органи во кривичните работи (2020/2016 год. (INI)), Комисија за граѓански слободи, правда и внатрешни работи, Европски парламент 2021 год.: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0232_EN.html (пристапено на 29 март 2022 год.)

6. Кои се различните основи на дискриминација?

Основите на дискриминација се поврзани со заштитени карактеристики. Меѓународните конвенции и специјализираните закони кои спречуваат и забрануваат дискриминација имаат различен опсег на основите за дискриминација. Може да има отворена листа на заштитени основи и широк спектар на области. Дискриминаторски основи се раса, пол, возраст, попреченост, сексуална ориентација, бременост, родов идентитет, политичка припадност, социјално потекло, образование и други. Секоја дискриминаторска основа може да биде поврзана со сите видови и форми на дискриминација. Овој прирачник ќе ја опфати дискриминацијата врз основа на раса, националност или етничка припадност; дискриминацијата врз основа на религија или верување; дискриминацијата врз основа на род/родов идентитет; дискриминацијата на ЛГБТИ лицата; дискриминацијата на лицата со попреченост; дискриминацијата врз основа на возраста и интерсекциската дискриминација.

Дискриминација врз основа на „раса“, националност или етничка припадност: Дискриминација заснована на „раса“ е кога лицето се третира неповолно бидејќи погрешно се перципира како друга „раса“ поради бојата на кожата или неговот етничко или национално потекло. Ова важи на пример кога некој е Ром, живее во Република Северна Македонија, има македонско државјанство, но припаѓа на ромската етничка група.

„Расата“ и етничката припадност се поими кои се поврзани и се преклопуваат. Со оглед на тоа што поимот „раса“ е вкоренет во лажната идеја за биолошка класификација на човечките суштества во подвидови според морфолошките карактеристики како што се бојата на кожата или карактеристиките на лицето, етничката припадност има свое потекло во идејата за општествени групи обележани со заедничка националност, племенска припадност, религиозна вера, заеднички јазик или културно и традиционално потекло и позадина.

Затоа, иако „расата“ како таква не постои, расизмот е распространет низ целиот свет и често е поврзан со национализам или ксенофобија, систематски негирајќи им го на луѓето уживањето на нивните права поради бојата, расата, етничката припадност или националното потекло. Многу Роми кои живеат низ цела Европа се постојано дискриминирани. Тие обично се предмет на присилно иселување, тие може да бидат лишени од пристап до стоки и услуги, како што се влез во ресторани или јавни базени, пристап до чиста вода за пиење; а во некои региони постои сегрегација на ромските деца во училиштата.

Дискриминацијата врз основа на религија или верување третира некого поинаку бидејќи е или не е од одредена религија или има верување кое влијае на неговиот однос кон светот или неговиот живот. Дискриминацијата врз основа на религија вклучува различен третман кон некого бидејќи лицето не е дел од претпочитана религија во одредена општествена средина, или ако лицето е атеист. Заштитата од дискриминација врз основа на религија или верување се применува кога некој припаѓа на организирана религија како што е христијанството или на помала религија како Јеховини сведоци, ако некое лице нема религија или ако некое лице е по филозофско верување комунист или нихилист. Забраната за дискриминација се однесува на пристап до стоки и услуги, работа, во образованието, домувањето, патувањето и други дејности. Пример за дискриминација е кога некој не е вработен бидејќи е христијанин; некому не му е дозволено да влезе во ресторан поради изложување на верски симбол или некој е одбиен да изнајми место бидејќи е Евреин. Пример за дискриминација врз основа на верување е кога некому не му е дозволено да биде дел од универзитетски клуб бидејќи ја поддржува марксистичката идеологија.

Дискриминацијата врз основа на родов идентитет е нееднаков третман врз основа на род, не само поврзана со полот и сексуалноста, туку и со родовиот идентитет како лично чувство за сопствениот род и родовиот израз. Родовиот идентитет може да

биде доделениот пол (полот по раѓање) на лицето или може да се разликува од него. Ако при раѓањето некое лице е определено како девојче, тоа може да не се совпадне со родовиот идентитет и тоа може да се чувствува како момче. Родовиот израз може да го одразува родовиот идентитет на личноста, но тоа не мора да е секогаш така.

Најчестата родова нееднаквост или дискриминација врз основа на родот е различниот третман на жените и девојките во споредба со мажите и момчињата. Дискриминацијата и нееднаквиот третман на жените во споредба со мажот се јавува во семејните односи, образованието, спортот, вработувањето, кариерата. Постојат случаи кога жените се исклучени од правото на наследство спротивно на постојните закони; во многу спортови спортските клубови не инвестираат во девојките за да се натпреваруваат на турнири во споредба со момчињата. Пример за родова дискриминација е кога компанија вработува само мажи на раководни позиции.

Дискриминација на ЛГБТИ лицата - лезбејките, геј, бисексуалците, транссексуалците, интерсексуалците и квир лицата често се стигматизирани и дискриминирани поради нивната сексуална ориентација, поради тоа кои се и кого избираат да сакаат. Овие луѓе често се соочуваат со нееднаков третман во секоја сфера од нивниот живот, без разлика дали тоа е во рамките на семејството, во образованието, работата, домувањето. Многу од нив се жртви на вознемирување и говор на омраза. Често тие живеат во срам од тоа кои се или кого избираат да сакаат, и не ги искажуваат своите чувства, што ги доведува до психолошко страдање, депресија и анксиозност. Постојат случаи кога некои тинејџери се казнети од родителите или малтретирани во училиште поради нивната сексуална ориентација. Во многу национални закони, кохабитацијата помеѓу ЛГБТИ не е призната и тие не се во можност да регистрираат граѓанско партнерство или брак. Како последица на тоа, тие се лишени од имотни права, здравствено осигурување (здравствено осигурување може да се добие преку својот партнер), не се заштитени од семејно насилство и слично. Чин на дискриминација може да биде кога некој кој отворено кажува дека е геј, лезбејка или трансродово лице е одбиен при вработување или унапредување.

Дискриминацијата на лицата со попреченост има различни аспекти. Прво, таа може да се појави како неповолен третман на некого поради неговата попреченост и неуспехот да се направат соодветни и разумни приспособувања. Општеството е одговорно за обезбедување на инклузија на лицата со попреченост. Ова се однесува на секој аспект од животот, вклучувајќи домување, образование, поддршка на семејства на деца со попреченост, пристап до инфраструктура за лица со попреченост, прилагодување на превозот и слично. Кога лице со попреченост е во неповолна положба во споредба со лица кои не се со попреченост на работното место или при пристап до одредени стоки и услуги, работодавачот или давателот на стоки и услуги треба да направи разумни приспособувања како физичко прилагодување на просториите или набавка на соодветна опрема.

Локалната самоуправа и надлежното административно тело треба да обезбедат пристапност во делот на градбите, почнувајќи од правните инструменти како што се законите, подзаконските акти до теренскиот мониторинг и контрола. На пример, секое лице треба да има пристап до куќата или зградата каде што живее или планира да живее. Одбивањето на пристапот и достапноста на инфраструктурата, стоките и услугите претставува дискриминација. Во делот на образованието, надлежните органи треба да ги преземат сите расположливи мерки за вклучување на децата со попреченост, од развивање на програми, обезбедување на асистенти кои можат да ги придружуваат децата на училиште, до набавка на соодветна ИТ опрема. Од голема важност е на лицата со попреченост да им се овозможи да земат рамноправно учество во општеството што ќе биде од корист и за нив и за самото општество.

Дискриминација врз основа на возраст е кога некој е третиран поинаку поради неговата возраст. Возрасната дискриминација може да се појави во контекст на различни права. Понекогаш тоа може да се должи на одредена политика која не е намерно развиена со цел да исклучи или дискриминира. Најчесто дискриминацијата врз основа на возраста е поврзана со работата поради фактот што работодавачите може да претпо-

читаат луѓе на одредена возраст или кои припаѓаат на одредена возрасна група (под 50 години). Нееднаквиот третман може да се случи во првата фаза кога аплицирате за работа, а вашата возраст ве дисквалификува бидејќи имате над 45 години, а работодавачот има политика за вработување на лица под таа возраст.

Друг пример е кога некој е помлад и не добива унапредување поради барањата на работодавачот за одреден број години на искуство или повисоко ниво на образование. Покрај ситуациите кога возраста не е релевантна за извршување на улогата, постојат околности кога поинаквиот третман поради возраста е законски. Пример за тоа би било кога осигурителните компании наплаќаат повисок износ за премија за осигурување во зависност од вашата возраст или кога финансиските институции како банките имаат старосна граница за различни видови кредити.

Интерсекциската дискриминација е дискриминација врз основа на две или повеќе дискриминаторски основи кои се истовремени и неразделно поврзани. Интерсекциската дискриминација е вид на повеќекратна дискриминација кога две или повеќе основи делуваат истовремено и комуницираат на неразделен начин, произведувајќи специфична форма на дискриминација. Луѓето со различно потекло често се соочуваат со повеќекратна дискриминација бидејќи секој има возраст, пол, етничко потекло, сексуална ориентација, систем на верување или религија; секој има некаква здравствена состојба или може да стекне попреченост.

Едно лице може да биде истовремено дискриминирано поради „раса“, возраст и пол; попреченост, род и возраст или сексуална ориентација и етничко потекло. Постојат случаи, на пример, кога жените со попреченост се дополнително ставени во нерамноправна положба како резултат на пресекот на попреченоста со родот.

7. Како дискриминацијата им нанесува штета на поединците, групите, институциите, организациите и општеството во целина?

Дискриминацијата има многу негативно влијание врз оние кои се директно за-сегнати. Таа може да има деструктивно влијание врз нивната емоционална состојба, со предизвикување на голем стрес, со зголемување на нивното чувство на осаменост, што доведува до состојби на депресија и чувство на тага и беспомошност. Сето ова како последица води до намалена самодоверба, појава на самоубиствени мисли, а во некои случаи дури и обиди за самоубиство. Често постои чувство на бескорисност за општеството. Поради дискриминацијата, луѓето не се вработуваат или ги губат своите работни места и поради тоа не можат да се издржуваат себеси или своите семејства. Тие не се во можност да започнат или да го продолжат образованието и како резултат на тоа можеби нема да можат да добијат задоволително вработување. Дискриминацијата може да го спречи или ограничи пристапот на луѓето до јавните услуги и здравствената заштита. Сето ова може да има негативно влијание врз менталното здравје и односите на лицето со другите луѓе.

Реакцијата на дискриминацијата е, се разбира, секогаш многу индивидуална и зависи од претходните искуства и отпорноста на ситуации што предизвикуваат силен стрес. Исто така, треба да се спомене дека понекогаш дискриминацијата има мобилизирачки ефект врз оние кои ја доживуваат: тие стануваат помотивирани да се спротивстават и да се борат против дискриминацијата со различни средства. Дискриминацијата има влијание врз групите кои ја доживуваат директно или индиректно. Дискриминацијата може да доведе до разгорување на повеќе стереотипи и предрасуди кон групите кои веќе ја доживуваат, што како последица може да доведе до понатамошна дискриминација, говор на омраза или кривични дела од омраза кон овие групи.

Дискриминацијата може да има катастрофално влијание врз институциите и организациите. Таа има влијание и врз работникот и врз работната средина. Тоа вклучува лоша работна култура кога вработениот ќе го изгуби фокусот и ќе покаже однесување кое е штетно за работата, како што е неисполнување на задачите на време, порано напуштање на работното место и постојано доцнење. Ова влијае на работата, организацијата и ефикасноста на целата организација. Институцијата/организацијата може да ја изгуби репутацијата ако клиентите се свесни дека врши дискриминаторски дела. Како последица на тоа може да бидат откажани договори и да се изгубат приходи. Многу често дискриминацијата оди рака под рака со недозволено однесување на работното место. Ако работодавачот дозволи дејствија на дискриминација или други дејствија на насилство од страна на раководството врз вработените, тоа може да создаде непријатна работна средина каде дискриминацијата е оправдана и нормализирана. Ова ќе има влијание врз сите вработени, кои може да ја изгубат мотивацијата за работа и да бидат непродуктивни во извршувањето на задачите. Ова ќе доведе до влошување на менталното или физичкото здравје, боледувања или голема ротација на персоналот.

Дискриминацијата има влијание и врз општеството во целина. Често се користи како механизам за замолчување на поединци, кои како последица на тоа се воздржуваат од изразување на своето мислење во јавноста од страв од осуда и насилство (и со тоа не можат да ја остварат својата слобода на изразување). Дискриминацијата (особено расната дискриминација) може да доведе до зголемување на социјалните немири, што може да резултира со насилство и немири. Поради ова страда целото општество и живее со чувство на несигурност и создава чувство на недоверба кон другите луѓе. Јавната дебата станува поагресивна, што дополнително ги зголемува предрасудите кои можат да доведат до понатамошна дискриминација, насилство и кривични дела од омраза. Оттука се појавува порочен круг - омразата ја разгорува омразата.

ДЕЛ 2: РАЗБИРАЊЕ НА АНТИ-ДИСКРИМИНАЦИЈАТА

1. Што е анти-дискриминација?

Антидискриминацијата значи **промовирање на еднаквост на можностите за сите луѓе преку нивна заштита од дискриминација и вознемирување**. Тоа е активен процес и пракса на спречување на и дејствување против дискриминацијата преку оспорување и промена на ставовите и верувањата, системите и структурите, развивање и усвојување на закони и политики кои ги штитат луѓето од дискриминација и им даваат пристап до правна помош. Конечно, станува збор и за создавање независни институции одговорни за спречување на дискриминацијата и заштита на луѓето од неа. Целокупната цел на антидискриминацијата е да се развие **култура на недискриминација**, каде што се промовираат и почитуваат човековите права, а еднаквоста на можностите е реалност за сите.

Антидискриминацијата може (и треба) да се практикува од многу актери во општеството:

- Правници
- Државни службеници и други претставници на јавните институции
- Претставници на меѓународните организации
- Политичари/креатори на политики
- Спортски тимови и членови на навивачките клубови
- Уметници
- Медиуми
- Граѓански организации, како формални, така и неформални
- Приватни компании
- Поединци

Секој чинител има различна улога; сепак, некои улоги може да бидат исти или слични. Овде од клучно значење е меѓусекторската соработка: различни чинители да работат заедно за да ги координираат и подобрат стратегиите и активностите. Повеќе за улогите на различните чинители можете да прочитате во следниот дел од ова поглавје.

Од клучно значење за процесот и практиката против дискриминација е да се вклучат луѓето кои се изложени на ризик од дискриминација, особено оние кои доаѓаат од маргинализирани или малцински групи. Нивното искуство и потреби секогаш треба да се земат предвид при осмислувањето и спроведувањето на стратегиите и акциите за антидискриминација.

2. Како да ја спречите и да се борите против дискриминацијата?

Спречувањето на дискриминацијата е важно бидејќи може да има долготрајно влијание врз поединците, институциите, организациите и општеството во целина. Тоа има многу придобивки:

- Тоа придонесува во градењето на средина која е ослободена од насилство и во која сите луѓе добиваат еднакви можности, со што тие се чувствуваат безбедни.
- Тоа гарантира дека засегнатиот субјект постапува во согласност со законот
- Тоа помага да се избегне правна и финансиска одговорност, како и негативниот публицитет што може да произлезе од тврдењата за дискриминација
- Го поддржува одржувањето на вредностите на човековите права и придржувањето кон системите на етика и личен морал во организацијата/институцијата;
- Тоа гарантира дека сите лица се третираат со почитување на нивното достоинство.

Постојат многу начини за спречување и борба против дискриминацијата. Во овој прирачник може да најдете многу референци на анти-дискриминациското законодавство, кое не е единственото средство за спречување и борба против дискриминацијата. Други начини да го направите тоа вклучуваат, на пример:

ДИРЕКТНА РЕАКЦИЈА: Предрасудите се многу тешки за менување, но реагирањето на она што може да предизвика дискриминација е еден од начините да се спречи појавата на одредена форма на дискриминација. Затоа дејствувањето против говорот на омраза, реагирањето на луѓето кои изразуваат предрасуди, негативни ставови кон некоја личност или група луѓе поради нивната карактеристика е нешто што секој човек може и треба да го направи.

ПРИМЕР: РЕАГИРАЊЕ НА ГОВОР НА ОМРАЗА И ПРЕДРАСУДИ

Кога некој изразува говор на омраза или зборува лошо за луѓе од маргинализирани или малцински групи, особено во приватна ситуација или онлајн, реакцијата треба да биде брза. Еден од начините да го направите тоа е да ја користите стратегијата ПРЕКИНЕТЕ – ПРАШАЈТЕ – ЕДУЦИРАЈТЕ – ЕХО:

ПРЕКИНЕТЕ: побарајте лицето да престане. Кажете му дека тоа е говор на омраза.

ПРАШАЈТЕ: прашајте го лицето да ви каже зошто мисли така, какви аргументи има, како го знае тоа.

ЕДУЦИРАЈТЕ: кажете му што е говор на омраза, какво влијание има врз луѓето, зошто користењето на говор на омраза им штети на поединци и групи на луѓе.

ЕХО: ако ништо не функционира, прашајте ги луѓето во групата (или четот) дали се согласуваат со она што го кажало лицето; постои голема веројатност дека ќе има луѓе кои исто така ќе го сметаат тоа за говор на омраза и на тој начин вашиот глас ќе биде засилен.

Ако сакате да реагирате на говор на омраза онлајн, контра-наративите и алтернативните наративи може да бидат добар начин да го направите тоа. Контранаративите и алтернативните наративи се алатки за промена и поткопување на наративите на омраза или екстремистичките наративи и за зајакнување на наративите засновани на човековите права. Тие го прават тоа со предизвикување на негативните стереотипи, со дискредитирање на насилни пораки, на пример, преку хумор или други методи за да покажат дека постои друго толкување на реалноста. Можете да дознаете повеќе за тоа како да ги развиете од прирачникот „We can/Можеме!“ објавен од страна на Советот на Европа: WE CAN!/МОЖЕМЕ! Преземање акција против говорот на омраза преку контра и алтернативни наративи, од Агата де Латур, Нина Пергер, Рон Салај, Клаудио Токи и Палома Виехо Отеро, Совет на Европа 2017 год.: <https://rm.coe.int/wecan-eng-final-23052017-web/168071ba08> (пристапено на 30 март 2022 год.)

ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА ПРОТИВ ДИСКРИМИНАЦИЈА: развива знаења, вештини и влијае на ставовите со цел да се спречи дискриминација и насилство мотивирани од предрасуди и да се промовира еднаквост и разновидност. Може да се обезбеди на секое место каде што луѓето работат или се собираат. Сепак, клучно е да се обезбеди обука за луѓето чија работа е спроведување на законот и промовирање на еднаквите можности, како што се државните службеници или полициските службеници.

ПОДИГНУВАЊЕ НА СВЕСТА: запознавање на луѓето со поимот дискриминација и како да се борат против неа. Тоа може да се направи преку кампања, активизам на улица или на социјалните медиуми.

ПРИМЕР: ЖИВА БИБЛИОТЕКА

Живата библиотека функционира како нормална библиотека. Читателот може да дојде на денот на настанот и да избере предмет од интерес од каталогот и потоа да го позајми за определен временски период. Сепак, во оваа библиотека книгите се вистински луѓе, автентични претставници на малцинствата и социјалните групи кои не се прифатени во општеството, кои се соочуваат со исклученост, дискриминација и предрасуди. Кога читателот позајмува Жива книга, тој влегува во дијалог со неа. Благодарение на оваа интеракција, двете страни имаат можност да се сочат со реалноста и самите да дознаат како е всушност. Тоа може да се организира за време на јавен настан, на работното место, во парламентот или во училиштето.

Целите на Живата библиотека се да создаде простор за дијалог и разбирање и да промовира почитување на човековите права. Друг важен аспект е споделување на знаењето и искуството на луѓето изложени на дискриминација, стереотипизирање, предрасуди и исклучување. Учеството во проектот од страна на Живите книги, волонтери и читатели има за цел да ги обликува ставовите на отвореност и прифаќање кон различностите, да го охрабри учењето за човековите права и да предизвика критичко размислување.

Повеќе информации: <https://www.coe.int/en/web/youth/living-library> (пристапено на 30 март 2022 год.)

АНТИДИСКРИМИНАТОРСКИ ПОЛИТИКИ: Документ кој ги утврдува принципите за спречување и спротивставување на дискриминацијата и вознемирувањето и содржи процедури кои треба да се користат ако се случат такви појави, на пр. во институција, организација или компанија. Политиката против дискриминација треба да го идентификува и јасно да го опише забранетото однесување. Овие однесувања можат да реплицираат законски одредби поврзани со еднаков третман и, особено, да го објаснат значењето на термините како директна дискриминација, индиректна дискриминација, вознемирување, сексуално вознемирување, охрабрување на дискриминација или виктимизација. Документот треба да укаже на специфична постапка во која лицето кое е жртва на дискриминација ќе има можност да ги пријави нерегуларностите кои се случиле и да очекува дека неговите проблеми во овој поглед ќе бидат ефикасно решени. Во документот може да се наведе и лице кое може да се контактира ако се случи дискриминација. Процесот на создавање на ваков документ треба да биде одговорност на сите засегнати лица; затоа, клучно е да се вклучат сите луѓе на одредено место за да се слушне секој глас, и сите луѓе да имаат можност активно да се вклучат во спречувањето и борбата против дискриминацијата.

СООДВЕТНО ПРИСПОСОБУВАЊЕ: Соодветното приспособување бара промени или прилагодувања кои се неопходни во одредена ситуација, со цел да се задоволат специфичните потреби што произлегуваат од попреченостите на лицето, за што работодавачот е известен. Соодветното приспособување може да се состои од адаптација на просторијата (елиминирање на архитектонските бариери), соодветна опрема (на пр. канцелариска опрема контролирана со глас - олеснување за лицата со оштетен вид, овозможување на користење на алтернативни форми на комуникација - вработување на толкувач на знако-

вен јазик), како и одредување на работното време, поделба на задачите или образовна или интегративна понуда, во зависност од видот на попреченоста и потребите на лицето за кои работодавачот е известен. Понекогаш е доволно да се премести работната станица или местото на вработување или обуката од горниот кат на приземје.

Според правилата на ЕУ, работодавачите мора да обезбедат соодветно приспособување за вработените со попреченост. Сепак, многу претпријатија или организации вршат соодветно приспособување за да се грижат за потребите на луѓето со други заштитени карактеристики, на пр. религија и верување или етничка припадност.

ВОСПОСТАВУВАЊЕ НА СИЛНИ ТЕЛА ЗА ЕДНАКВОСТ: Независните тела за еднаквост играат суштинска улога во унапредувањето на еднаквоста и борбата против дискриминацијата и нетолеранцијата. Општата препорака за политика бр. 2 на ЕКРИ⁹ содржи стандарди за да им помогне на државите дополнително да ги зајакнат своите тела за еднаквост. Истата се фокусира на клучните елементи за воспоставување, независност и ефективно функционирање на телата за еднаквост кои имаат реално влијание во областа на еднаквоста.

Кој што треба/може да направи?

Поединците треба/можат:

- да се информираат себеси и другите за дискриминацијата: таквите информации треба да ги вклучуваат начините за препознавање на дискриминацијата, достапните механизми за правна помош, како правни, така и други, местата каде што ќе добијат поддршка кога ќе се случи дискриминација.

Државните службеници треба/можат:

- да бидат обучени за анти-дискриминација – Општата препорака за политики бр. 7 на ЕКРИ¹⁰ прецизира дека националното право треба да им наметне на јавните органи должност да промовираат еднаквост и да спречат дискриминација во извршувањето на нивните функции. Државните службеници треба да научат како да промовираат еднаквост, како да ја препознаат дискриминацијата и како да ја спречат.
- да се осигураат дека принципот на анти-дискриминација се почитува во сите административни задачи што треба да ги извршуваат.
- да учествуваат во развојот на кодексот на однесување/анти-дискриминациската политика на нивното работно место и да ги следат во извршувањето на нивните должности

Граѓанските организации треба/можат:

- да се вклучат во следењето на начинот на имплементација на анти-дискриминаторското законодавство и да ги документираат позитивните и негативните примери;
- да соработуваат со телото за еднаквост - согласно Препораката бр. 2 на ЕКРИ, од органите за еднаквост се очекува да воспостават соработка со граѓанските организации
- да даваат поддршка на жртвите на дискриминација, на пр. преку обезбедување на советување
- да водат програми за анти-дискриминација и едукација за различни професионалци и да спроведуваат активности за подигнување на свеста за заедницата;

⁹ ECRI General Policy Recommendation N°2 revised on Equality Bodies to combat racism and intolerance at national level <http://rm.coe.int/ecri-general-policy-/16808b5a23> (пристапено на 30 март 2022 год.)

¹⁰ ECRI General Policy Recommendation N°7 on national legislation to combat racism and racial discrimination <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.7> (пристапено на 30 март 2022 год.)

- да целат кон промовирање на инклузија и разновидност во сите аспекти на нивната дејност - разновидноста треба исто така да се одрази и во составот на вработените.

Органите за спроведување на законот треба/можат:

- да се обучуваат за анти-дискриминација и
- да ги едуцираат граѓаните за анти-дискриминаторското законодавство и достапните правни лекови;
- да ги спроведуваат законите против дискриминација и да посветат соодветно внимание во истражувањето на случаите на дискриминација

Телото за еднаквост треба/може:

- да служи како модел во однос на различностите и родовата рамнотежа во сите области, особено во раководствата на органите за еднаквост
- да се осигура дека начинот на организирање и функционирање на телото ги следи стандардите утврдени во Препораката бр. 2 на Општата политика на ЕКРИ
- да соработува со граѓанските организации, особено во развојот на стратешкото планирање и акциските планови
- да соработува со медиумите

Приватниот сектор треба/може:

- да развива анти-дискриминаторски политики и постапки и со тоа да промовира еднаквост и недискриминација во сите области на својата дејност
- да се осигура дека на работното место има соодветно приспособување.
- да обезбеди обука против дискриминација на сите вработени;
- да цели кон промовирање на инклузија и разновидност во сите аспекти на својата дејност
- разновидноста треба исто така да се рефлектира и во составот на вработените.

Медиумите треба/можат:

- да користат инклузивен јазик кога известуваат за различни настани
- да овозможат поголема видливост на луѓето кои доаѓаат од различни групи, особено маргинализираните лица и луѓето кои доаѓаат од малцинствата.
- да известуваат професионално, воздржувајќи се од говор на омраза
- да ја подигаат свеста за дискриминацијата

3. Што да правите кога се соочувате со дискриминација?

Кога се соочувате со дискриминација, првата и најважна работа е да се грижите за сопствената благосостојба. Доживувањето на дискриминација може да биде многу трауматично и може да резултира со сериозни проблеми врз менталното здравје.

Жртвите на дискриминација или вознемирување често не се свесни дека однесувањето што не им се допаѓа, што ги навредува, што го нарушува нивното достоинство, ги понижува, деградира, навредува или создава непријатна атмосфера е нешто што треба да се спречи или пријави.

Лице кое доживеало дискриминација или вознемирување треба да се спротивстави на несаканото однесување. Спротивставувањето треба да биде изразено на тој начин што ќе даде јасен знак на неодобрување. Спротивставувањето понекогаш е важно од доказна гледна точка. Тоа може да се изрази или вербално или невербално (избегнувајќи контакт со сторителот).

Ако се случи дискриминација или вознемирување на работното место, секогаш треба да го информирате вашиот работодавач ако сметате дека некое однесување е штетно за вас. Работодавачот потоа треба да реагира со преземање на конкретни дејствија за да се спречи нејзиното повторување во иднина, на пример, со усвојување на политика против дискриминација, назначување на вработен како службеник за борба против дискриминација или организирање на обука против дискриминација. Некои претпријатија/компаниии веќе имаат анти-дискриминаторски политики и процедури, и тие треба да се користат кога случајот на дискриминација е пријавен.

Ако ви е одбиен пристап до услуги (на пример во болница, училиште или владина канцеларија) имате право да се жалите до надлежните органи, како што е раководството на институцијата или организацијата.

Лицето кое е дискриминирано треба да ги оствари своите права во судот (суд за работни односи или граѓански суд). Тоа може да побара надомест или враќање на неговата поранешна позиција во случај на отпуштање како резултат на исклучување. Вреди да се запамети дека на суд претпоставениот е тој кој го има товарот да ја докаже својата невиност. Понекогаш, случај на дискриминација или вознемирување може да биде кривично дело и тоа треба да се пријави кај органитена прогонот.

Постојат многу институции и организации кои обезбедуваат поддршка за луѓето кои се соочиле со дискриминација, на пример:

- Центрите за советување и терапија обезбедуваат психолошка помош
- Телото за еднаквост во вашата земја - обезбедува помош и поддршка, на пр., во порцесирање на случајот на суд

4. Како да постапите кога сте сведоци на дискриминација?

Секој може да биде сведок на дискриминаторски или расистички насилни постапки кон другите. И без да бидеме директен предмет на дискриминација или насилство може да сме свесни за нејзиното присуство во нашето опкружување и за страдањето на оние кои ја доживуваат. Сепак, обично се прашуваме дали и како да реагираме. Не знаеме како да разговараме со лице кое се соочува со расистичко насилство или дискриминација, ниту знаеме кои институции или организации постојат за да им дадат поддршка на луѓето со такви искуства.

Улогата на сведокот може да биде клучна во случај на дискриминација. Како и со другите насилни однесувања, најважно е да **се погрижимо за благосостојбата на лицето кое се соочува со дискриминација**. Понекогаш не е лесно да се одговори на дискриминацијата, а некои луѓе одлучуваат да не реагираат. Тоа бара одредени компетенции, како што се вештини поврзани со асертивно однесување и, што е најважно, бара храброст. Луѓето често не реагираат на дискриминација бидејќи се плашат да не ги изгубат своите работни места, на пример.

Кога има многу сведоци на дискриминација, може да се соочиме со т.н. **ефект на случаен минувач**. Ова е механизмот на дифузија на одговорноста, а тоа значи дека колку е поголем бројот на сведоци на една ситуација, толку е помала веројатноста да реагира едно лице. Оваа пасивност се објаснува од психологијата преку фактот дека кога нешто лошо се случува во присуство на премногу сведоци, секој сведок се чувствува ослободен од одговорноста да преземе акција.

Американската организација „Right to be/Право да се биде“ го разви моделот за интервенција на случајни минувачи „5Ds of Bystander“, кој не само што помага да се разберат улогите на сведоците, туку исто така сугерира многу конкретни активности што едно лице може да ги преземе кога друго лице околу него ќе се соочи со дискриминација. Овој модел е развиен во врска со вознемирувањето, но лесно може да се користи во други случаи на дискриминација.

ОДВЛЕЧИ ВНИМАНИЕ

Одвлекувањето на внимание е суптилен и креативен начин на интервенирање со цел да се спречи инцидентот со негово прекинување.

Стапете во директен контакт со лицето кое доживува дискриминација.

Не зборувајте за инцидентот што се случува. Наместо тоа, зборувајте за нешто сосема неповрзано.

ДЕЛЕГИРАЈТЕ/ИЗБЕРЕТЕ

Делегирањето бара помош од трета страна за интервенирање во случај на дискриминација.

Побарајте кандидат кој е подготвен и има желба да помогне. Честопати одличен избор е личност веднаш до вас.

Кога ќе изберете неког да ви помогне, обидете се што е можно појасно да му кажете што сте посведочиле и како сакате да ви помогне.

ДОКУМЕНТИРАЈТЕ

Документирањето вклучува снимање или фаќање белешки за случајот на дискриминација за да се има доказ дека се случил и да се знае што точно се случило.

Никогаш не снимајте ако жртвата не е згрижена.

СЕКОГАШ прашувајте го лицето кое било вознемирувано што сака да направи со вашата снимка и/или белешки. НИКОГАШ НЕ го објавувајте тоа на интернет и не го користете без неговадозвола.

ОДЛОЖЕТЕ

Ако не можеме да реагираме во моментот, можеме да го направиме тоа подоцна. Можеме да имаме многу големо влијание врз благосостојбата на лицето кое се соочува со дискриминација ако разговараме со него подоцна.

Прашајте како се чувствува лицето и кажете му дека тоа што го доживеало не е во ред.

Понудете друштво и помош (прашајте каква поддршка му е потребна).

УПАТЕТЕ

Упатете одговор на дискриминацијата со именување на однесувањето со кое се соочува лицето кое прави штета. Пред да го направите тоа, проценете дали ситуацијата е безбедна за сите страни.

Именувајте го однесувањето: „Тоа е дискриминација“, „Тоа е понижувачки“.

Покажете ги последиците: „Тоа е противзаконски.“

Побарајте веднаш да престане.

Развиено на: The 5Ds of Bystander Intervention, Right to be: <https://righttobe.org/guides/bystander-intervention-training/> (пристапено на 30 март 2022 год.)

Сведокот, исто така, може да ѝ помогне на жртвата да бара правда со процесуирање на случајот пред суд или друга институција согласно националното законодавство. Кога компанијата или организацијата има своја политика и процедури против дискриминација сведокот може да биде замолен да сведочи. Спротивставувањето на дискриминацијата може да им даде поттик на другите да дејствуваат.

Ако сте сведоци на говор на омраза што поттикнува дискриминација на социјалните медиуми, може да го пријавите тоа до давателот на услугата.

Дискриминацијата е сериозно кршење на човековите права; затоа, секогаш е важно да се реагира кога сме сведоци на тоа.

1. Обединетите нации

Во април 1945 година, пред крајот на Втората светска војна, претставници на 50 земји се собраа на Конференцијата на Обединетите нации за меѓународна организација во Сан Франциско, Калифорнија. Четири месеци по завршувањето на Конференцијата во Сан Франциско, Организацијата на Обединетите нации официјално започнува со работа на 24 октомври 1945 година, кога беше создадена откако нејзината Повелба беше ратификувана од Кина, Франција, Советскиот Сојуз, Обединетото Кралство, САД и од мнозинството други потписници. Сите главни органи на ОН беа формирани со Повелбата на ОН:

Генералното собрание - главен советодавен, политички и репрезентативен орган на ОН. Сите [193 земји-членки](#) на ОН се претставени во Генералното собрание, што го прави единствен орган на ОН со универзална застапеност.

Советот за безбедност, - има примарна одговорност, според Повелбата на ОН, за одржување на меѓународниот мир и безбедност. Тој има 15 членови ([5 постојани](#) и [10 непостојани членови](#)). Секој член има еден глас.

Економско-социјалниот совет - е главниот орган за координација, преглед на политики, дијалог за политики и препораки за економски, социјални и еколошки прашања, како и спроведување на меѓународно договорените развојни цели.

Доверителски совет - формиран во 1945 година со Повелбата на ОН, за да обезбеди меѓународен надзор за 11 Територии од доверба кои биле ставени под администрација на седум земји-членки, и да обезбеди преземање соодветни чекори за подготовка на териториите за самоуправување и независност.

Меѓународниот суд на правдата - главен судски орган на Обединетите нации. Неговото седиште е во Палатата на мирот во Хаг (Холандија). Тој е единствениот од шесте главни органи на Обединетите нации кој не се наоѓа во Њујорк (Соединетите Американски Држави).

Секретаријатот на ОН - го сочинува Генералниот секретар, како главен административен службеник на Организацијата и десетици илјади меѓународни членови на вработените во ОН кои ја извршуваат секојдневната работа на ОН според мандат на Генералното собрание и другите главни органи на Организацијата¹¹

Денес, Обединетите нации сè уште работат на одржување на меѓународниот мир и безбедност, им даваат хуманитарна помош на оние на кои им е потребна, ги штитат човековите права и го поддржуваат меѓународното право.

¹¹ Главни органи | Обединети нации

Универзална декларација за човековите права

Во декември 1948 година, Генералното собрание на ОН¹² ја усвои Универзалната декларација за човекови права (УДЧП) во која за првпат се определени основните човекови права кои треба да бидат универзално заштитени. УДЧП ги поставува принципите кои направија човековите права да бидат дел на меѓународното право и претставува основа на повеќето меѓународни документи кои имаат за цел гарантирање на човековите права. УДЧП е најпреведуваниот документ во светот.

Член 1 од УДЧП вели: „Сите човечки суштества се раѓаат слободни и еднакви по достоинство и права.“ Слободата од дискриминација, утврдена во член 2, ја обезбедува оваа еднаквост. Членот 7 оди понатаму во гарантирањето на принципот на еднаквост: *“Сите се еднакви пред законот и имаат право без никаква дискриминација на еднаква заштита согласно законот. Сите имаат право на еднаква заштита од каква било дискриминација која е спротивна на оваа Декларација и од какво било поттикнување на таквата дискриминација“.*

Принципот на еднаквост и недискриминација е присутен во сите поголеми меѓународни договори за човекови права¹³. Постојат два меѓународни документи со посебен фокус на недискриминација: Меѓународната конвенција за елиминација на сите форми на расна дискриминација, и Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените.

Меѓународната конвенција за елиминирање на сите форми на расна дискриминација (ICERD) беше усвоена¹⁴ во 1965 година од Генералното собрание на ОН со став дека „секоја доктрина за супериорност заснована на расна диференцијација е научно лажна, морално осудувачка, социјално неправедна и опасна и не постои оправдување за расна дискриминација, во теорија или во пракса, каде било“.

Конвенцијата го дефинира терминот „расна дискриминација“¹⁵ како секое разликување, исклучување, ограничување или претпочитање врз основа на „раса“, боја, потекло или национално или етничко потекло кое има за цел или ефект поништување или нарушување на признавањето, уживањето или остварувањето, на еднаква основа, на човековите права и основните слободи во политичкото, економското, социјалното, културното или кое било друго поле на јавниот живот. Документот ги поставува обврските на државите-членки на конвенцијата за промовирање, толеранција и борба против расната дискриминација, обезбедување ефективна заштита, правни лекови и мерки. Конвенцијата формира Комитет за елиминација на расната дискриминација.

Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација врз жените (CEDAW) е усвоена во 1979 година од страна на Генералното собрание на ОН, а се однесува на тоа дека и покрај различните инструменти и понатаму постои широка/изразена дискриминација врз жените со убедување дека целосниот и комплетен развој на една земја, благосостојбата на светот и каузата за мир бараат максимално учество на жените под еднакви услови со мажите на сите полиња.

Според CEDAW „дискриминација врз жените“ значи секоја разлика, исклучување или ограничување направено врз основа на пол, кое има ефект или цел да го наруши

¹² Генерално собрание на ОН, Париз, 10 декември 1948 година, 183-то пленарно заседание

¹³ 1. Конвенција против тортура и друго сурово, нечовечко или понижувачко постапување или казнување (CAT) и нејзиниот Факултативен протокол на Конвенцијата против тортура; Меѓународен пакт за граѓански и политички права (CCPR) и Втор Факултативен протокол кон CCPR; 3. Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (CEDAW); 4. Меѓународна конвенција за елиминација на сите форми на расна дискриминација (CERD); 5. Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права (CESCR); 6. Конвенција за правата на детето (CRC) со нејзиниот Факултативен протокол кон CRC; 7. Конвенција за правата на лицата со попреченост (CRPD); 8. Конвенција за заштита на сите лица од присилно исчезнување (CED);

¹⁴ [Меѓународна конвенција за елиминација на сите форми на расна дискриминација | ОНСНР](#)

¹⁵ Меѓународна конвенција за елиминација на сите форми на расна дискриминација, Член 1

или поништи признавањето, уживањето или остварувањето од страна на жените, без оглед на нивниот брачен статус, врз основа на еднаквост на мажите и жените, на човековите права и основните слободи во политичкото, економското, социјалното, културното, граѓанското или кое било друго поле.¹⁶

CEDAW ги обврзува државите- потписнички да ја осудат дискриминацијата врз жените во сите нејзини форми, да се согласат да продолжат со сите соодветни средства и без одлагање со политика на елиминирање на дискриминацијата врз жените и да ги преземат потребните мерки за таа цел. За целите на имплементацијата на Конвенцијата се формира Комитет за елиминирање на дискриминацијата врз жените¹⁷.

Друг важен документ кој ја нагласува еднаквоста и недискриминацијата, со фокус на инклузијата, е Конвенцијата на ОН за правата на лицата со попреченост (CEPD), усвоена од Генералното собрание на ОН во декември 2006 година. Општите принципи на CEPD вклучуваат: недискриминација; целосно и ефикасно учество и инклузија во општеството; почитување на разликите и прифаќање на лицата со попреченост како дел од човековата разновидност и од човештвото; еднаквост на можностите; еднаквост меѓу мажите и жените.

Органи на ОН формирани за унапредување и заштита на човековите права

За да се обезбеди унапредување и заштита на човековите права, системот на Обединетите нации има два вида на органи:

1. Органите на Повелбата, формирани со Повелбата на ОН за исполнување на генералната цел на ОН за промовирање на човековите права, со мандати во сите земји-членки на ОН. Органи на Повелбата се Советот за човекови права и **Канцеларијата на Високиот комесар за човекови права на Обединетите нации**.
 - **Советот за човекови права (HRC)** е главниот орган на Повелбата на ОН, формиран од Генералното собрание во 2006 година, со 47 членки на ОН. Една од неговите главни цели е да прави преглед на состојбата со човековите права на секоја земја-членка на ОН еднаш на секои четири години и да даде препораки за подобрување.
 - **Канцеларијата на Високиот комесар за човекови права на Обединетите нации (OHCHR)** е формирана во 1993 година за да спречи повреди на човековите права и да обезбеди почитување на човековите права преку промовирање на меѓународната соработка и координирање на активностите на ОН за човекови права. OHCHR спроведува многу широк спектар на активности и од седиштето во Женева.
2. Органите на Спогодбата имаат одговорност за следење и промовирање на почитувањето на одредена спогодба за човекови права (Конвенции, Пактови), со која се формирани овие органи. Органите на Спогодбата ги разгледуваат извештаите на државните страни за нивната усогласеност со спогодбата и некои органи на спогодбата можат да добијат индивидуални поплаки за прекршување на договорот.

Органите на Спогодбата се: Комитетот за елиминирање на расната дискриминација кој ја следи усогласеноста на државните страни со ICERD; Комитетот за елиминирање на дискриминацијата врз жените кој ја следи усогласеноста на државните страни со CEDAW и други.

Други органи на ОН, кои вршат важна работа во доменот на човековите права се: Високиот комесар на ОН за бегалци; Комисијата за статусот на жените; Фондот за развој на Обединетите нации (УНИФЕМ); Детскиот фонд на Обединетите нации (УНИЦЕФ); УНАИДС.

¹⁶ [Microsoft Word - Document1 \(ohchr.org\)](#), CEDAW, Член 1

¹⁷ CEDAW, член 2 и член 17

2. Европската унија

Европската Унија има многу правни инструменти кои го третираат прашањето на дискриминацијата. Во принцип, нивните одредби се применуваат на територијата на 27-те земји-членки на Европската унија.

Повелбата за основните права на Европската унија го вклучува принципот на недискриминација во својот Дел III под наслов Еднаквост (член 21). Таа гласи:

1. Се забранува каква било дискриминација врз било каква основа, како што е пол, раса, боја, етничко или социјално потекло, генетски карактеристики, јазик, религија или верување, политичко или какво било друго мислење, припадност на национално малцинство, имот, раѓање, попреченост, возраст или сексуална ориентација.

2. Во доменот на примена на Договорите и без да се нарушува која било од нивните специфични одредби, се забранува каква било дискриминација врз основа на националност.

Може да се забележи дека членот набројува многу основи за дискриминација. Употребата на зборовите „како“ на почетокот на точка 1 може да се толкува како давање можност на овој член од Повелбата да ги заштити категориите на дискриминација кои се надвор од оние наведени во член 21. Повелбата е правно обврзувачки документ и сите институции на ЕУ се обврзани да ја почитуваат Повелбата, како и земјите-членки на ЕУ, но само при спроведување на правото на ЕУ (член 51 од Повелбата на ЕУ). Повелбата на ЕУ ја нагласува важноста на принципот на еднаков третман во правниот поредок на ЕУ. Дел III од документот, освен принципот на недискриминација, ги содржи следните права:

- рамноправност пред законот
- културна, верска и јазична разновидност
- рамноправност помеѓу жените и мажите
- правата на детето
- правата на старите лица
- интеграција на лицата со попреченост

Други важни документи на ЕУ поврзани со недискриминацијата :

Директива 2000/43/ЕС на Советот од 29 јуни 2000 година за спроведување на принципот на еднаков третман помеѓу луѓето без оглед на расното или етничкото потекло (таканаречена Директива за расна еднаквост)

Директивата за расна еднаквост поставува рамка за борба против дискриминацијата врз основа на расно или етничко потекло, со цел да се спроведе принципот на еднаков третман во земјите-членки. Таа се однесува на сите лица, како во јавниот, така и во приватниот сектор, вклучувајќи ги и јавните органи во врска со: вработување и самовработување, професионално ориентирање и обука, членство и вклученост во организација на работници или работодавачи, социјална заштита, вклучувајќи и социјално осигурување и здравствена заштита, образование, пристап до и снабдување со стоки и услуги кои се достапни за јавноста, вклучувајќи и домување.

Директива 2000/78/ЕС на Советот од 27 ноември 2000 година за воспоставување на општа рамка за еднаков третман при вработувањето и занимањето (т.н. Директивата за еднаквост во вработувањето)

Оваа Директива утврдува општа рамка за борба против дискриминацијата врз основа на религија или верување, попреченост, возраст или сексуална ориентација во однос на вработувањето и професијата, со цел да се спроведе принципот на еднаков третман во земјите-членки. Таа се однесува на сите лица, како во јавниот, така и во приватниот сектор, вклучувајќи ги и јавните органи, во однос на: условите за пристап до вработување, самовработување или занимање, пристап до сите видови и до сите нивоа на професионално ориентирање и стручна обука, вработување и услови за работа, членство и вклученост во организација на работници или работодавачи.

И двете директиви имаат многу заеднички точки:

- Тие ги дефинираат директната и индиректната дискриминација, како и вознемирувањето
- Тие не ги спречуваат земјите-членки да воведат позитивни акции (Политика или програма која обезбедува предности за одредени групи на луѓе за кои се смета дека традиционално биле дискриминирани, со цел создавање на порамноправно општество.)
- Тие ги повикуваат земјите-членки да обезбедат судски и/или административни процедури за спроведување на обврските од оваа директива
- Тие ги обврзуваат државите да спречат виктимизација
- Тие наведуваат дека товарот на докажување во судска постапка е кај работодавачот. Лицето кое е обвинето за дискриминација (на пр. работодавачот) кое ќе мора да докаже дека дискриминацијата не се случила или дека нееднаквиот третман што се случил бил законски дозволив.

Други важни документи на ЕУ поврзани со недискриминацијата :

Директива 2006/54/ЕС на Европскиот парламент и на Советот од 5 јули 2006 година за имплементација на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во доменот на вработувањето и професијата (т.н. Директива за родова еднаквост) која обезбедува имплементација на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во доменот на вработувањето и професијата. Истиот гарантира еднаков третман во однос на социјалната сигурност, а не на поширокиот систем на социјално осигурување, како што се социјалната заштита и пристапот до здравството и образованието. Со неа се забранува дискриминација поврзана со платите. Шемата на плати треба да се заснова на истите критериуми како за мажите, така и за жените.

Директива 2004/113/ЕС на Советот од 13 декември 2004 година за спроведување на принципот на еднаков третман помеѓу мажите и жените во пристапот до и снабдувањето со стоки и услуги, со која се утврдува рамка за борба против дискриминацијата врз основа на пол во пристапот до и снабдувањето со стоки и услуги.

Сите земји на ЕУ се обврзани да назначат национално тело за еднаквост одговорно за промовирање на еднаков третман и спречување на дискриминацијата. Овие тела:

- обезбедуваат независна помош за жртвите на дискриминација;
- спроведуваат истражувања и студии;
- објавуваат независни извештаи и препораки.

Сите овие тела се делови од **Equinet - Европската мрежа на тела за еднаквост** (<https://equineteurope.org/>). Главната цел на Мрежата е да собира информации и да создава нови знаења за еднаквоста и недискриминацијата кои можат да им помогнат на членовите дополнително да ја подобрат својата пракса на национално ниво.

Покрај тоа, Европската Унија спроведува различни активности насочени кон спречување на дискриминацијата:

- Обезбедување на статистички податоци поврзани со прашањата на еднаквоста, преку Евростат - <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Промовирање и заштита на основните права, размена на пракса, истражување, преку на пример Агенцијата на Европската унија за основни права (FRA) - <https://fra.europa.eu/en>
- Обезбедување финансиски средства за национални и меѓународни проекти раководени од националните јавни органи, невладини организации или други институции.

3. Советот на Европа

Советот на Европа (СЕ) е меѓувладина организација составена од 46 земји-членки со седиште во Стразбур (Франција). Само 3 европски држави не се членки на Советот: Светата Столица (Ватикан), Белорусија и Руската Федерација. Организацијата првенствено се занимава со промовирање и заштита на човековите права, демократијата и владеењето на правото, па затоа една од работите што Советот на Европа ги прави е поставување и почитување на стандардите во овие три области. Принципот на недискриминација бил влијателен во обликувањето на стандардите на СЕ и се смета за фундаментално право кое треба да се заштити¹⁸.

Избрани поважни документи на Советот на Европа поврзани со недискриминација



Како што беше претходно споменато, принципот на недискриминација е вклучен во член 14 од **Европската конвенција за човекови права**, еден од најважните документи на организацијата. Овој принцип гарантира уживање на сите права утврдени со Конвенцијата без дискриминација по која било основа. Протоколот 12 кон Конвенцијата ја проширува забраната за дискриминација на еднаквиот третман во уживањето на кое било право, вклучувајќи ги и правата согласно националното право. **Европскиот суд за човекови права** во Стразбур е меѓународен суд формиран во 1959 година. Тој пресудува за поединечни или жалби на држава, во кои се тврди дека се повредени граѓанските и

¹⁸ Handbook on European non-discrimination law, 2018 edition, European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe/ Прирачник за европското право за недискриминација, издание 2018 год., Агенција на Европската унија за основните права и Советот на Европа, 2018 год., стр. 19: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrimination_law_ENG.pdf (пристапено на 30 март 2022 год.)

политичките права утврдени во Европската конвенција за човекови права. Повеќе за тоа можете да прочитате во следниот дел од оваа публикација.

Ревидираната Европска социјална повелба (1996 год.) е уште еден суштински документ за човековите права кој експлицитно забранува дискриминација. Во Дел V, член E, содржана е клаузулата за недискриминација може :

Уживањето на правата утврдени во оваа Конвенција ќе биде обезбедено без дискриминација по која било основа како раса, боја, пол, јазик, религија, политичко или друго мислење, национално или социјално потекло, здравствена состојба, поврзаност со национално малцинство, раѓање или друг статус.

Повелбата е најпрогресивниот и најмодерниот меѓународен договор за човекови права во областа на социјалните и економските права. Таа обезбедува подобра заштита во областите како што се еднаков третман на мажите и жените, елиминирање на опасностите на работното место, правата на децата и адолесцентите (на пример, регулативи за работното време) (член 7), стручна обука на невработените и реинтеграција на долгорочно невработените (член 10), услови за отпуштање (член 24), право на достоинство на работа (член 26), заштита од социјална маргинализација и сиромаштија (член 30) и, на крајот, право на домување (член 31). Некои одредби од Повелбата ги обврзуваат државите веднаш да усвојат мерки за заштита на одредени права. Други одредби, од друга страна, се формулирани на тој начин што од државите се очекува да преземат чекори за постепено задоволување на правата, користејќи ги максималните расположливи ресурси, или да преземат чекори за создавање услови за остварување на тие права.

Европскиот комитет за социјални права (ECSR) разгледува дали земјите-членки ги исполниле своите обврски од Европската социјална повелба. Неговите независни и непристрасни членови се избираат со мандат од шест години, кој може да се обнови еднаш, од страна на Комитетот на министри на Советот на Европа. Задачата на Комитетот е да утврди дали законодавството и практиката во земјите-членки на оваа меѓународна конвенција се во согласност со одредбите на Повелбата. Тоа се прави преку механизмот за известување - државните страни треба да поднесуваат редовни извештаи врз основа на кои Комитетот предлага препораки. Имплементацијата на препораките ја надгледува Комитетот на министри на Советот на Европа. Според Дополнителниот протокол на Повелбата, кој стапи на сила во 1998 година, националните синдикати и организациите на работодавачи, како и одредени европски синдикати и организации на работодавачи, како и одредени меѓународни НВОи, имаат право да поднесат жалби за кршење на Повелбата до Комитетот.

Конвенцијата на Советот на Европа за спречување на и борба против насилството врз жените и домашното насилство (Истанбулска конвенција) е договор за човекови права, што се однесува на еден род, и кој се фокусира на жените и девојчињата. Таа е првиот паневропски правно обврзувачки инструмент кој обезбедува стандарди за спречување и борба против насилството врз жените и домашното насилство. Таа исто така служи како инструмент за промовирање на поголема еднаквост помеѓу жените и мажите. Конвенцијата се заснова на четири столба: спречување, заштита, гонење и координирани политики. Секој столб содржи одредби кои државите кои го потпишале и ратификувале документот треба да ги почитуваат и се обврзани да ги спроведат. Конвенцијата е целосно посветена на елиминирање на насилството врз жените, што е невозможно без постигнување на еднаквост помеѓу жените и мажите. Токму во тој контекст таа бара преземање мерки за постигнување де факто еднаквост помеѓу жените и мажите.

Истанбулската конвенција ги осудува сите форми на дискриминација на жените (член 4 (2)) и бара преземање на следниве мерки:

- отелотворување во националните уставни или друго законодавство на принципот на еднаквост меѓу жените и мажите и обезбедување на практична реализација на овој принцип;
- забрана на дискриминација на жените, вклучително и преку употреба на санкции, каде што е соодветно;
- укинување на законите и практиките со кои се врши дискриминација на жените.

Конвенцијата воспоставува механизам за мониторинг за да се процени колку добро нејзините одредби се применуваат во пракса. Овој механизам на мониторинг се состои од два столба: **Група на експерти за акција против насилство врз жените и домашно насилство (GREVIO)**, независно експертско тело и **Комитет на страните**, политичко тело составено од официјални претставници на државите-членки на Конвенцијата. Нивните наоди и препораки ќе помогнат да се обезбеди усогласеност на државите со конвенцијата и да се гарантира нејзината долгорочна ефикасност.

Постојат многу други документи кои исто така вклучуваат одредби за недискриминација, како што се:

- Рамковна конвенција за заштита на националните малцинства¹⁹
- Конвенција за акција против трговијата со луѓе²⁰
- Конвенција за пристап до официјални документи²¹
- Дополнителниот протокол кон Конвенцијата за компјутерски криминал²²
- Препорака CM/Rec(2010)5 на Комитетот на министри до земјите-членки за мерки за борба против дискриминација по основа на сексуална ориентација или родов идентитет²³

Исто така, постојат институции во рамките на Советот на Европа кои се занимаваат со прашањето на дискриминацијата.

Европската комисија против расизам и дискриминација (ЕКРИ) е една од нив. Тоа е независно мониторинг тело на Советот на Европа за борба против расизмот, расната дискриминација, ксенофобијата, антисемитизмот и нетолеранцијата. Таа се состои од независни експерти од секоја земја на Советот на Европа. ЕКРИ организира редовни мониторинг посети на земјите-членки, за време на кои членовите на Комисијата се среќаваат со властите, како и со невладините организации. Врз основа на тоа, таа подготвува извештаи со препораки за националните власти. За таа цел, ЕКРИ ја анализира легислативата, политиките и мерките преземени од страна на државите за борба против расизмот и дискриминацијата и ја оценува нивната ефикасност. Владата има право да поднесе свој одговор на извештајот.

¹⁹ National Minorities (FCNM) <https://www.coe.int/en/web/minorities> (пристапено на 30 март 2022 год.)

²⁰ Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings. Warsaw, 16.V.2005 <https://rm.coe.int/168008371d> (пристапено на 30 март 2022 год.)

²¹ Council of Europe Convention on Access to Official Documents. Tromsø, 18.VI.2009 <https://rm.coe.int/1680084826> (пристапено на 30 март 2022 год.)

²² Additional Protocol to the Convention on Cybercrime, concerning the criminalisation of acts of a racist and xenophobic nature committed through computer systems, Strasbourg, 28.I.2003. <https://rm.coe.int/168008160f> (пристапено на 30 март 2022 год.)

²³ Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805cf40a (пристапено на 30 март 2022 год.)

ЕКРИ исто така изработува препораки за општи политики упатени до сите земји-членки на Советот на Европа. Тие вклучуваат, на пример²⁴, стандарди поврзани со борбата против:

- расизам и расна дискриминација во областа на спортот
- антициганизам и дискриминација на Ромите
- расизам и расна дискриминација во полицијата
- говор на омраза
- расизам и расна дискриминација во вработувањето
- расизам и расна дискриминација во и преку училишното образование
- борба против анти-муслиманскиот расизам и дискриминација

Друга институција е **Комесарот за човекови права**. Тоа е независно тело на Советот на Европа кое има задача да промовира почитување на и знаење за човековите права во земјите на Советот на Европа. Комесарот го следи почитувањето на човековите права во земјите-членки на Советот на Европа. За таа цел комесарот редовно ги посетува земјите и исто така организира ад хок посети за да испита одреден проблем. За време на овие посети комесарот се среќава со властите, како и со невладините организации, а исто така ги посетува и местата кои се особено чувствителни на повредите на човековите права (казнено-поправни установи, бегалски кампови, детски домови, центри за отрезнување, ромски населби итн.). На крајот од посетата, комесарот поднесува извештај со проценка на состојбата со човековите права во земјата, заклучоци и препораки. Владата има право да поднесе свој одговор. Покрај посетите на земјите-членки на Советот на Европа, комесарот објавува и студии и мислења од општ карактер. Тие се посветени на различни проблеми со човековите права кои постојат во голем број европски земји, како што се правата на лицата со попреченост, интерсексуалните луѓе или бегалците.

Освен поставувањето стандарди поврзани со антидискриминацијата, Советот на Европа:

- води проекти за соработка со земјите членки и Европската Унија за прашањата на антидискриминација и инклузија.
- организира активности за обука за различни групи на луѓе (полиција, правни стручњаци, младински работници, креатори на политики итн.) или офлајн или преку својата онлајн платформа HELP
- објавува прирачници и материјали за анти-дискриминација за различни професионалци.

²⁴ Целосна листа на препораките за општи политики може да се најде тука: <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-standards> (пристапено на 30 март 2022 год.)

4. Европскиот суд за човекови права

Европскиот суд за човекови права е меѓународен суд со седиште во Стразбур (Франција) кој одлучува по индивидуални или државни апликации кои се однесуваат на повреда на граѓанските и политичките права утврдени во Европската конвенција за човекови права. Од 1998 година, тој работи како суд со полно работно време и поединците можат директно да се обратат до него. Неговите пресуди се обврзувачки за засегнатите земји и имаат доведено до тоа владите да ја променат својата легислатива и административна пракса во широк спектар на области.

Европската конвенција за човекови права е меѓународна спогодба според која земјите-членки на Советот на Европа, вклучувајќи ја и Република Северна Македонија, ветуваат дека ќе ги гарантираат основните граѓански и политички права, не само на сопствените граѓани, туку и на сите лица во нивна јурisdикција. Конвенцијата особено гарантира: право на живот; право на фер судење, право на почитување на приватниот и семејниот живот; слобода на изразување; слобода на мислата, совеста и религијата и заштита на сопственоста. Конвенцијата забранува особено: тортура и нечовечко или понижувачко постапување или казнување; ропство и принудна работа; смртна казна; произволно и незаконско притворање и дискриминација во уживањето на правата и слободите утврдени во Конвенцијата.

Секое лице, во одредени случаи и група на лица, компанија или невладина организација може да поднесе жалба за повреда на нивните права пред Судот против една или повеќе држави кои ја ратификувале конвенцијата. Република Северна Македонија ја ратификуваше конвенцијата и сите лица, групи на поединци, компании или НВОи кои сметаат дека им се повредени признатите права од Конвенцијата можат да поднесат жалба пред Судот. Случаите може да се покренат директно од поединци и помошта од адвокат не е потребна на почетокот на постапката. Важно е дека пред поднесувањето на жалба пред ЕСЧП, апликантот мора да ги исцрпи сите достапни национални ефективни правни лекови во државата против која е поднесена жалбата.

Член 14 од Европската конвенција за човекови права и основни слободи определува дека правата и слободите утврдени во оваа Конвенција ќе бидат обезбедени без дискриминација по која било основа како пол, раса, боја, јазик, религија, политичко или друго мислење, национално или социјално потекло, поврзаност со национално малцинство, имот, раѓање или друг статус.²⁵

Протоколот 12 кон Конвенцијата (2005 год.) го прошири опсегот на забраната за дискриминација за да ги опфати сите права загарантирани на национално ниво, без оглед на тоа дали тие се права утврдени во рамките на Конвенцијата.

Случаи пред Европскиот суд за човекови права во врска со дискриминација²⁵

Забрана за нечовечко или понижувачко постапување и дискриминација врз основа на пол

Туникова и други против Русија 14 декември 2021 год.

Овој случај се однесува на дела на семејно насилство, вклучувајќи смртни закани, телесни повреди и еден случај на тешко осакатување, кои четирите апликантки ги претпеле од рацете на своите поранешни партнери или сопрузи. Апликантките се жалеле, особено, на неуспехот на руската држава да ги заштити од семејно насилство, на недостаток на правни средства во таа насока, како и на тоа дека општиот неуспех во борбата против родовото насилство претставува дискриминација на жените. Судот утврдил дека имало прекршување на членот 3 (забрана за нехуман или понижувачки третман) од Кон-

²⁵ European Court of Human Rights. <https://echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=>

венцијата, констатирајќи дека руските власти не успеале ефикасно да воспостават правна рамка за борба против семејното насилство, дека не ги процениле ризиците од повторувачко насилство и дека не спровеле ефикасна истрага за семејното насилство што го претрпеле апликантите. Исто така, утврдил дека имало прекршување на член 14 (забрана за дискриминација) од Конвенцијата во врска со член 3, констатирајќи дека во однос на заштитата од ризик од семејно насилство, жените во Русија биле во ситуација на де факто дискриминација. Во таа насока, особено се истакнува дека неуспехот на Владата да донесе легислатива за справување со неверојатните размери на семејното насилство врз жените во Русија, како и систематските проблеми во обезбедувањето на гонењата и пресудите, довеле до континуирана клима која била погодна за семејно насилство. Бидејќи е докажано дека постојат структурни предрасуди, апликантите немале потреба да докажуваат каква било индивидуална штета. И на крај, според член 46 (обврзувачка сила и извршување на пресудите) од Конвенцијата, Судот препорачал да се направат итни измени во домашното право и пракса за да се спречат слични прекршувања²⁶.

Право на живот и родова дискриминација

А и Б против Грузија (бр. 73975/16) 10 февруари 2022 година.

Овој случај се однесува на убиството на ќерката односно мајката на двајцата апликанти, од страна на таткото на вториот апликант, полицаец, како последица на проблематична врска. Случајот се однесува и на истрагата што следела. Апликантите се жалеле на неуспехот на властите да ја заштитат нивната роднина од семејно насилство и да спроведат ефикасна истрага. Судот оценил дека во овој случај имало повреда на член 2 (право на живот) во врска со член 14 (забрана на дискриминација) од Конвенцијата. Судот утврдил дека, севкупно, случајот може да се смета за уште еден жив пример за тоа како општата и дискриминаторска пасивност на органите на прогонот соочени со обвинувањата за семејно насилство може да создаде клима која ќе придонесе за понатамошно ширење на насилството извршено врз жртвите, само затоа што се жени. Судот особено истакнал дека, и покрај различните заштитни мерки на располагање, властите не го спречиле родовото насилство врз најблиската роднина на апликантите, кое кулминирало со нејзина смрт, и го усложниле тој неуспех со став на пасивност, дури и прилагодување, во поглед на наводниот сторител, кој подоцна е осуден за убиството на жртвата.²⁷

Право на живот и дискриминација врз основа на етничка припадност

Начова и други против Бугарија 6 јули 2005 год. (Голем суд)

Овој случај се однесува на убиство на роднините на апликантите, и двајцата на возраст од 21 година, од страна на воен полицаец кој се обидува да ги уапси. Апликантите навеле дека нивните роднини биле лишени од живот спротивно на член 2 (право на живот) од Конвенцијата, како резултат на недостатоци во законот и праксата кои дозволувале употреба на смртоносна сила без да е неопходна. Тие понатаму навеле дека предрасудите и непријателскиот однос кон луѓето од ромско потекло одиграле одлучувачка улога во настаните што довеле до пукањата и фактот дека не била спроведена темелна истрага, потпирајќи се на член 14 (забрана за дискриминација) во врска со член 2 од Конвенцијата. Судот оценил дека имало повреда на член 2 (право на живот) од Конвенцијата во однос на смртта на роднините на апликантите. Исто така, се наведува дека имало прекршување на членот 2 во тоа што властите не спровеле ефикасна истрага за овие смртни случаи. Во однос на тоа дали убиствата биле расно мотивирани, поаѓајќи од пристапот на Големиот суд, Големиот суд не утврдил дека расистичките ставови имале улога во смртта на роднините на апликантите. Поради тоа се смета дека не е направена повреда на член 14 од Конвенцијата заедно со материјалниот дел од член 2. На крај, во врска со тоа дали

²⁶ Factsheet – Gender Equality. European Court of Human Rights. https://echr.coe.int/Documents/FS_Gender_Equality_ENG.pdf, стр. 5

²⁷ Исто. стр. 5

имало соодветна истрага за можни расистички мотиви, Големиот суд утврдил дека властите не успеале во својата должност да ги преземат сите можни чекори за да испитаат дали дискриминацијата можеби имала улога во настаните, спротивно на член 14 заедно со процедуралниот дел од член 2.²⁸

Право на почитување на домот и расна дискриминација/дискриминација врз основа на етничка припадност

Бурља и други против Украина 6 ноември 2018 год.

Апликантите, украински државјани од ромска етничка припадност, навеле дека биле принудени да ги напуштат своите домови во село во регионот на Одеса по предупредувањата за антиромски напад. Тие се пожалиле на овој напад врз нивните домови и навеле дека властите биле соучесници во него или во најмала рака не успеале да го спречат или ефикасно да го истражат нападот. Судот оценил дека во овој случај имало повреда на член 8 (право на почитување на домот) во врска со член 14 (забрана на дискриминација) од Конвенцијата. Исто така, во однос на апликантите кои биле дома во времето на настаните за кои станува збор, се утврдило дека имало две прекршувања на член 3 (забрана за нечовечки или понижувачки третман/недостаток на ефективна истрага) во врска со член 14 од Конвенцијата. Судот посебно истакнал дека улогата на полицијата, која избрала да не ги штити апликантите, но ги советувала да си заминат пред погонот – и фактот дека тие настани вклучувале инвазија и упад во домовите на апликантите од страна на голема толпа која била водена од чувства насочени кон нив како Роми – била таква што претставувала навреда за достоинството на апликантите, доволно сериозна за да биде категоризирана како „понижувачки“ третман. Понатаму, и покрај јасниот доказ дека нападот бил насочен кон припадници на одредена етничка група, тој бил испитуван како обично вознемирување и немало докази дека властите спровеле каква било истрага за анти-ромските предрасуди како веројатен мотив за кривичното дело.²⁹

Право на почитување на приватниот живот и дискриминација врз основа на социјалниот статус

Сидабрас и Џиаутас против Литванија 27 јули 2004 год.

И двајцата апликанти биле отпуштени од нивната позиција на даночни инспектори поради нивната претходна работа како агенти на КГБ. Тие се жалеле дека тоа што им е забрането да најдат работа во приватниот сектор од 1999-2009 година врз основа на тоа што биле поранешни службеници на КГБ е спротивно на членовите 8 (право на почитување на приватниот живот) и 14 (забрана на дискриминација) од Конвенцијата. Судот заклучил дека забраната за апликантите кои бараат вработување во различни сфери на приватниот сектор претставува непропорционална мерка, дури и имајќи ја предвид легитимноста на целите што ги остварува таа забрана. Судот оценил дека во овој случај имало повреда на член 14 (забрана на дискриминација) во врска со член 8 (право на почитување на приватниот живот) од Конвенцијата.

²⁸ Factsheet – Roma and Travellers. European Court of Human Rights. https://echr.coe.int/Documents/FS_Roma_ENG.pdf, стр. 5

²⁹ Исто, стр. 2

Право на почитување на приватниот живот и дискриминација врз основа на социјален статус

Рејнис и Гаспаравичиус против Литванија, пресуда од 7 април 2005 год.

Сидабрас и други против Литванија 23 јуни 2015 год.

Тројцата апликанти, претходно даночен инспектор, обвинител и адвокат во приватна телекомуникациска компанија, се поднеле жалба за неуспехот на Литванија да го укине законската регулатива („Законот за КГБ“) со која им се забранува на поранешните вработени во КГБ да работат во одредени сфери на приватниот сектор, и покрај пресудите на Европскиот суд за човекови права во нивна корист во 2004 и 2005 година (види погоре). Судот утврдил дека нема повреда на член 14 (забрана за дискриминација), во врска со член 8 (право на почитување на приватниот и семејниот живот) од Конвенцијата, поради тоа што првите двајца апликанти не можеле да добијат вработување во приватниот сектор, како и дека имало повреда на член 14 во врска со член 8, поради тоа што третиот апликант не можел да добие вработување во приватниот сектор. Судот утврдил дека ниту првиот ниту вториот апликант веродостојно не докажале дека биле дискриминирани по пресудите во нивниот случај (види погоре).

Првиот апликант не обезбедил никакви посебни информации за тоа кој одбил да го вработи како резултат на ограничувањата според соодветната законска регулатива, или кога. Судот, исто така, не нашол ништо контрадикторно со заклучокот на домашните судови во неговиот случај дека тој останал невработен бидејќи ги немал потребните квалификации. Што се однесува до вториот апликант, тој самиот признал дека бил адвокат-приправник од 2006 година и дека никогаш не се обидел да добие други работни места во приватниот сектор. Сепак, што се однесува до третиот апликант, Судот не бил убеден дека литванската влада покажала дека експлицитното упатување на домашните судови на Законот за КГБ – имено, фактот дека враќањето на третиот апликант на неговото работно место не може да се реши позитивно додека Законот за КГБ е сè уште во сила – не било одлучувачкиот фактор што ја формирал правната основа врз која е одбиено неговото барање за враќање во телекомуникациската компанија.³⁰

Слобода на мисла, совест и религија и дискриминација врз основа на религија

Тлименос против Грција 6 април 2000 год. (Голем суд)

Извршниот одбор на грчкиот орган за овластени сметководители одбил да го назначи апликантот за овластен сметководител – иако го положил соодветниот квалификациски испит – со образложение дека е осуден за непослушност поради тоа што одбил да ја носи воената униформа во време на општа мобилизација (бил Јеховин сведок). Судот оценил дека во овој случај имало повреда на член 14 (забрана на дискриминација) во врска со член 9 (слобода на мисла, совест и религија) од Конвенцијата. Државите имале легитимен интерес да исклучат некои прекршители од професијата овластен сметководител. Сепак, за разлика од другите пресуди за сериозни кривични дела, пресудата за одбивање на верска или филозофска основа да се носи воена униформа не би можела да имплицира каква било нечесност или морална расипаност која би можела да ја поткопа способноста на прекршителот да ја врши оваа професија. Поради тоа, исклучувањето на апликантот врз основа на тоа дека е несоодветен не било оправдано. Апликантот отслужил затворска казна поради одбивањето да ја облече воената униформа. Наметнувањето на понатамошна санкција врз него била несразмерна. Од тоа произлегло дека не се постигнала легитимна цел со неговото исклучување од професијата на овластени сметководители. Не постоело објективно и разумно оправдување за апликантот да не се третира поинаку од другите лица осудени за кривично дело. Државата, со цел да обезбеди

³⁰ Factsheet – Work-Related Rights. European Court of Human Rights. https://echr.coe.int/Documents/FS_Work_ENG.pdf, стр. 8

почитување на членот 14 во врска со членот 9, требала да воведат соодветни исклучоци од правилото за забрана на лица осудени за кривично дело да ја извршуваат професијата овластени сметководители.³¹

Право на почитување на приватниот живот и дискриминација врз основа на раѓање

Брауер против Германија 28 мај 2009 год.

Апликантката не можела да добие наследство од нејзиниот татко кој ја признал според законот кој ги регулира правата на децата родени надвор од бракот пред 1 јули 1949 година. Еднаквите права на наследство кои постоеле според законот на поранешната Демократска Република Германија (каде што таа живеела поголемиот дел од нејзиниот живот) не важеле бидејќи нејзиниот татко живеел во Сојузна Република Германија кога Германија се обединила. Апликантката се пожалила дека, по смртта на нејзиниот татко, нејзиното исклучување од какво било право на неговиот имот претставувало дискриминаторски третман и било целосно непропорционално. Судот оценил дека во овој случај имало повреда на член 14 (забрана на дискриминација) во врска со член 8 (право на почитување на приватниот живот) од Конвенцијата. Тој не можел да најде никаква основа врз која таквата дискриминација врз основа на раѓање надвор од бракот би можела да биде оправдана денес, особено бидејќи исклучувањето на апликантката од какво било законско право на наследство ја казнило во уште поголема мера отколку апликантите во други слични случаи покренати пред него.³²

Право на почитување на приватниот живот и дискриминација врз основа на раѓање

Мицингер против Германија 9 февруари 2017 год.

Апликантката во овој случај се жалела дека не може да ги оствари своите права на наследство по смртта на нејзиниот татко во 2009 година, бидејќи таа е родена вонбрачно и пред одреден праг предвиден со законодавството што било во сила во тоа време., Децата родени надвор од бракот пред 1 јули 1949 година биле исклучени од законското право на наследство и од правото на финансиски надоместок. Судот оценил дека во овој случај имало повреда на член 14 (забрана на дискриминација) во врска со член 8 (право на почитување на приватниот живот) од Конвенцијата. Тој констатирал дека целите утврдени со различниот третман на апликантката, имено зачувување на правната сигурност и заштита на починатиот и неговото семејство, биле легитимни. Сепак, Судот не бил задоволен дека исклучувањето на децата родени вонбрачно пред одреден праг предвиден со легислативата е пропорционално средство за постигнување на целите што треба да се постигнат. Одлучувачки за тој заклучок бил фактот дека таткото на апликантот ја признал. Освен тоа, таа редовно го посетувала него и неговата сопруга. Подоцнежното сознание за постоењето на апликантката, како и фактот дека законодавството дозволува децата родени во рамките на бракот и надвор од бракот по крајниот датум за наследување морало да има влијание врз нејзините очекувања во врска со имотот на нејзиниот сопруг. Во секој случај, истакнал Судот, европската судска пракса и националните законски реформи покажаале јасна тенденција кон елиминирање на секаква дискриминација во врска со правата на наследство на децата родени надвор од бракот.³³

³¹ Исто. стр. 2

³² Factsheet – Children’s Rights. European Court of Human Rights. https://echr.coe.int/Documents/FS_Childrens_ENG.pdf, стр.17 и 18

³³ Исто. стр. 18

ДЕЛ 4: ДИСКРИМИНАЦИЈА И АНТИ-ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО МАКЕДОНСКИОТ КОНТЕКСТ

1. Вовед

Основите на системот за заштита од дискриминација во Република Северна Македонија се воспоставени со Уставот на Република Македонија во 1991 година. „Граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување; имотната и општествената положба. Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви.“³⁴ РСМ ги ратификуваше и сите меѓународни договори во врска со спречувањето и заштитата од дискриминација.³⁵

Првиот специјализиран Закон за спречување и заштита од дискриминација беше донесен во 2010 година. ЗСЗД ја дефинираше забраната за дискриминација, која вклучуваше најразлични дискриминаторски основи, индиректна и директна дискриминација, виктимизација, одредби за основање и надлежности на телото за еднаквост – Комисија за спречување и заштита од дискриминација, како и судска постапка за заштита од дискриминација. КСЗД беше формирана и започна со работа во 2011 година. По пет години од спроведувањето на ЗСЗД, имајќи ги предвид недоследностите и слабостите на системот, во 2016 година Министерството за труд и социјална политика, Мисијата на ОБСЕ во Скопје, заедно со професионалци кои работат на полето на заштита од дискриминација, започнаа процес за подобрување на антидискриминаторското законодавство.

Процесот на подготовка на новините траеше 3 години, а новиот Закон за спречување и заштита од дискриминација беше усвоен во 2020 година од страна на Собранието на Република Северна Македонија и стапи на сила на 30 октомври³⁶. Новиот состав на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација е формиран во декември 2020 година.

³⁴ Устав на Република Северна Македонија, <https://www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republic-of-macedonia-ns-article-constitution-of-the-republic-of-north-macedonia.nspх>, Член 9

³⁵ Ibid.

³⁶ Изгласан Законот за заштита од дискриминација, првпат собра 69 гласа „ЗА“. Сакам да кажам. 27 октомври 2020 https://sdk.mk/index.php/makedonija/izglasani-zakonot-za-zashtita-od-diskriminatsija-prvpat-sobra-69-glasa-za/?fbclid=IwAR0MRzQyt2THqFaGVbtY4jUTdVDRmkjQFTNGNA02P1aV90dNBjWBsa1Z_8

2. Закон за спречување и заштита од дискриминација

Новините и подобрувањата на Законот за спречување и заштита од дискриминација се состојат од прецизиран поимник и термини, исклучоци од дискриминација, начин и постапка на избор на членовите на Комисијата, надлежности на Комисијата, опсег на дискриминаторските основи, можност за *actio popularis*, судски такси и други.

Новиот ЗСЗД дефинира и дополнително вклучува дискриминација по асоцијација, дискриминација по перцепција и интерсекциска дискриминација. Опсегот на дискриминаторските основи се состои од широка и отворена листа на заштитени основи и низа области како претходно, со додавање на сексуалната ориентација и родовиот идентитет. Мерките и дејствијата за кои не се смета дека претставуваат дискриминација се дефинирани поинаку од претходниот закон, а утврдувањето на бракот како заедница помеѓу маж и жена не претставува исклучок од дискриминацијата.

Согласно новиот Закон, членовите на Комисијата се именувани од Собранието на РСМ како и до сега, освен што во фазата на поднесување на барањето, Комисијата за избори и именувања на Собранието мора да спроведе јавна *расправа*, а потоа да го достави списокот на кандидати до Собранието. Комисијата за заштита и спречување на дискриминацијата има попрецизен и проширен опсег на должности и одговорности. Комисијата треба: да обезбеди општи препораки за *специфични прашања* во делот на еднаквоста и недискриминацијата и да го следи нивното спроведување; *да покрене постапка по службена должност* за заштита од дискриминација; *може да формира советодавни тела на експерти за специфични прашања* поврзани со унапредување, спречување и заштита од дискриминација; на барање на странката или по сопствена иницијатива може да побара од судот да ѝ дозволи на Комисијата да дејствува како пријател на судот (*amicus curiae*). Друго подобрување во новиот закон е дека лицата кои покренуваат судска постапка за заштита од дискриминација се ослободуваат од плаќање на судските трошоци, а трошоците се на товар на Буџетот на РСМ.

3. Кривичен законик

Кривичниот законик на РСМ е комплексен закон кој во посебен дел ги пропишува сите кривични дела поделени во поглавја. Постојат неколку кривични дела кои можат да се однесуваат на дискриминацијата.

Во поглавјето - Кривични дела против животот и телото, кривичното дело **Мачење и друго сурово, нечовечко или понижувачко постапување и казнување** пропишува дека оној кој ќе предизвика страдање (тешко телесно или душевно страдање за да го казни за кривично дело што го сторило или за што е осомничен тој или друго лице, или за да го заплаши или да го присили на откажување од некое негово право, или ќе предизвика такво страдање поради каков било облик на дискриминација, ќе се казни со затвор од три до осум години).³⁷

Во поглавјето Кривични дела против државата, кривичното дело **Предизвикување омраза, раздор или нетолеранција на национална, расна, верска или која било друга дискриминаторска основа предвидува дека** „ Тој што со присилба, малтретирање, загрозување на сигурноста, излагање на подбив на националните, етничките, верските и други симболи, со палење, уништување или на друг начин оштетување на знаме на Република Македонија или знамиња на други држави, со оштетување туѓи предмети, со сквернавење споменици, гробови или на друг дискриминаторен начин, непосредно или посредно, ќе предизвика или ќе разгори омраза, раздор или нетрпеливост врз основа на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверувања, образование, политичка припадност, личен

³⁷ Кривичен законик, член 142

или општествен статус, ментална или телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба, или на која било друга основа предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор, ќе се казни со затвор од една до пет години.³⁸

Друго кривично дело кое се однесува на дискриминација, ширење на расистички и ксенофобичен материјал преку информациски систем, Поглавје - кривични дела против јавниот ред и мир – „Тој што преку компјутерски систем во јавноста шири расистички и ксенофобичен пишан материјал, слика или друга репрезентација на идеја или теорија која помага, промовира или поттикнува омраза, дискриминација или насилство, против кое било лице или група, врз основа на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверувања, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална или телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба, или на која било друга основа предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор, ќе се казни со затвор од една до пет години.³⁹

На крајот, во Поглавјето – Кривични дела против човечноста и меѓународното право, кривичното дело **Расна или друга дискриминација** предвидува: „Тој што врз основа на разлика на полот, расата, бојата на кожа, родот, припадноста на маргинализирана група, етничката припадност, јазикот, државјанството, социјалното потекло, религијата или верското уверување, други видови уверувања, образованието, политичката припадност, личниот или општествениот статус, менталната или телесната попреченост, возраста, семејната или брачната состојба, имотниот статус, здравствената состојба, или која било друга основа предвидено со закон или со ратификуван меѓународен договор, ги повредува основните човекови права и слободи признати од страна на меѓународната заедница, ќе се казни со затвор од шест месеци до пет години.“. Ако делото е сторено против организација или поединци поради нивните напори за еднаквост на луѓето, ќе биде изречена истата казна. Став три дополнително пропишува дека „Оној кој шири идеи за супериорност на една раса над друга, или кој се залага за расна омраза или поттикнува расна дискриминација, ќе биде осуден на затворска казна од шест месеци до три години.“⁴⁰

4. Одредби во други закони

Многу закони инкорпорираат одредби за превенција и заштита од дискриминација. Одредбите во однос на забраната за дискриминација се различни во законите, во зависност од областа регулирана со конкретниот закон. Одредени закони се усогласени со новиот Закон за спречување и заштита од дискриминација како *lex specialis* и имаат унифицирани одредби за забрана на дискриминација.

Законот за социјална заштита (ЗСЗ) пропишува еднаков третман и недискриминација, со забрана на дискриминацијата и вклучување на дискриминаторските основи како што е предвидено со новиот Закон за спречување и заштита од дискриминација. Според ЗСЗ, заштитата од дискриминација е обезбедена со ЗСЗД како *lex specialis*. Законот за основно образование (ЗОО), кој исто така е усогласен со новиот ЗСЗД, вклучува одредби за спречување на дискриминацијата и унапредување на принципот на еднаквост во рамките на образованието, како и афирмативни мерки. За разлика од ЗСЗ и ЗОО, Законот за работни односи забранува дискриминација, не вклучувајќи ги сите дискриминаторски основи, и ги дефинира директната и индиректната дискриминација поинаку од ЗСЗД. Законот за здравствена заштита забранува дискриминација во здравствените услуги врз основа на раса, пол, возраст, националност, социјално потекло, религија, политичко или друго уверување, имот, култура, јазик, болест, ментална или физичка попреченост. Овој закон не е усогласен со новиот ЗСЗД. Усогласувањето на законите треба да продолжи со измени и дополнувања во постојните закони и вградување на антидискриминаторски одредби во новите закони каде што е соодветно.

³⁸ Кривичен законик, член 319

³⁹ Кривичен законик. Член 394-d

⁴⁰ Кривичен законик, член 417

5. Достапни механизми за заштита од дискриминација во Република Северна Македонија (со случаи)

Постојат неколку механизми за заштита од дискриминација во РСМ:

- Комисијата за спречување и заштита од дискриминација како тело за еднаквост е формирана со Законот за спречување и заштита од дискриминација;
- Граѓанските судови кои се надлежни судови да одлучуваат по предмети против дискриминација, согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација;
- Народниот правобранител, стручно и независно тело кое ги штити правата на граѓаните, надлежно да презема дејствија и мерки за заштита од дискриминација кога истите се прекршени од страна на државната администрација и други органи и организации со јавни овластувања.
- Уставниот суд ги штити правата и слободите на сите луѓе и граѓани кои се однесуваат на забраната за дискриминација по основа на пол, раса, религија, националност, социјална и политичка припадност.

5.1. Комисија за спречување и заштита од дискриминација

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација е автономно и независно тело формирано со ЗСЗД. Комисијата презема активности за унапредување, спречување и заштита во однос на еднаквоста, човековите права и недискриминацијата. Секое лице кое смета дека претрпело дискриминација може да поднесе претставка до Комисијата во писмена форма или усно, евидентирано во извештај, без обврска за плаќање на било каква такса. Комисијата дава мислења и препораки и поднесува барање за поведување прекршочна постапка во случај кога некое физичко или правно лице не постапило по препораката.

Постапката пред Комисијата е пократка од судска постапка, но мислењата на Комисијата ја немаат правната сила како пресудите и тие не можат присилно да се извршат. Постои можност Комисијата да поведе прекршочна постапка пред надлежниот суд.

Комисијата може да даде општа препорака во случај на дискриминација извршена врз поголем број лица. При пополнување на претставка пред Комисијата лицето кое тврди дека е дискриминирано не е обврзано да достави каков било доказ, иако доставувањето на доказ е погодно и препорачливо. Постапката пред Комисијата е ослободена од какви било давачки. Комисијата има дадено бројни мислења и препораки од своето формирање.

5.1.1. Случаи пред Комисијата за спречување и заштита од дискриминација

Директна продолжена дискриминација на лицата со физичка попреченост

Комисијата утврди директна продолжена дискриминација врз основа на попреченост за учество во јавниот и политичкиот живот извршена од страна на Државната изборна комисија врз лицата со телесна попреченост, која настанала поради непристапност на лицата со телесна попреченост до подрачната канцеларија на ДИК во општина Карпош. Оваа канцеларија е место каде што луѓе од три општини ги депонираат своите потписи за поддршка на независни кандидати за членови на општинскиот или граѓанскиот совет.

КСЗД (Комисијата за спречување и заштита од дискриминација) издаде Општа препорака до ДИК да дејствува што е можно поскоро и да ги преземе сите неопходни итни активности за да се обезбеди правото на лицата со телесна попреченост да можат доброволно да поддржат една од независните кандидатски листи за претстојните локални избори.

Вознемирување врз основа на сексуална ориентација и родов идентитет на интернет портали

Комисијата утврди вознемирување врз основа на сексуална ориентација и родови идентитет, извршено од автор на текст и портали кои го објавија, а гласеше: „Жал ми, геј пријатели, не се работи за хормони, туку за логика!“. Текстот содржеше неколку делови со вознемирувачка содржина врз основа на сексуалната ориентација и родовиот идентитет во смисла на Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Според Комисијата, дискриминаторскиот говор во текстот ги надминува границите на слободата на изразување и ги нарушува правата на другите. Комисијата се осврна на судската пракса на ЕСЧП, кој во случајот на Веејделенд и други против Шведска, жалба бр. 1813/07, одлучил дека таквиот говор треба да биде санкциониран. Судот заклучил дека санкционирањето на ваквиот говор, неговото препознавање како вознемирување кое создава заканувачка, понижувачка и непријателска средина е неопходно во едно демократско општество, со цел да се заштитат правата и достоинството на другите.

На авторот на текстот му беше препорачано да се извини за напишаниот текст „Жал ми, геј пријатели, не се работи за хормони, туку за логика!“ и да го објави извинувањето на порталите кои го објавиле текстот, како и во иднина да се воздржи од пишување текстови кои може да содржат вознемирувачка содржина врз основа на сексуална ориентација и родов идентитет или каква било друга дискриминаторска основа.

На порталите им беше препорачано јавно да го објават извинувањето на авторот, како и нивно извинување на Фејсбук страниците. На порталите, исто така, им беше препорачано да се воздржат од објавување текстови со спорна содржина во иднина.

Директна интерсекциска дискриминација на жена и две малолетни деца

Утврдена е директна интерсекциска дискриминација врз основа на раса, боја на кожа, социјално потекло, етничка припадност и припадност на маргинализирана група врз една жена и нејзините две малолетни деца, извршена од Јавното сообраќајно претпријатие Скопје. Комисијата заклучила дека возачот на Јавното сообраќајно претпријатие го ограничило правото на пристап до јавни добра и услуги на семејство од ромска етничка припадност врз основа на нивната раса, боја на кожа, социјално потекло, етничка припадност и припадност на маргинализирана група. Дополнително, возачот предизвикал ситуација во која го понижил и навредил семејството, а исто така предизвикал и чувство на страв и вознемиреност. Дополнителен елемент е тоа што едно од децата било во инвалидска количка, што уште повеќе го покажува недостатокот на чувствителност на возачот кон оваа категорија луѓе. Интерсекциската дискриминација во овој случај се однесувала на подрачјето на пристап до јавни добра и услуги од страна на претпријатието одговорно за превоз на патници во јавниот градски и приградски сообраќај на подрачјето на Град Скопје.

КСЗД му препорачала на Јавното сообраќајно претпријатие Скопје да преземе мерки кои ќе придонесат кон спречување на идни дискриминаторски практики од страна на возачите на нивните автобуси, имајќи предвид дека КСЗД веќе во минатото утврдила дискриминација за слични релевантни настани.

Според Комисијата, ЈСП треба да спроведе обука за дискриминација со цел да ја крене свесноста кај возачите во нивната работа со различни маргинализирани групи. Сторителот бил должен да постапи по препораката во рок од 30 дена, во спротивно би била поведена прекршочна постапка пред надлежен суд.

Дискриминација базирана на политичко уверување во областа на работните односи

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврдила вознемирување врз основа на политичко уверување од областа на работата и работните односи, извршено од поранешен градоначалник врз вработен во општината.

Вработениот бил вознемируван на начин што бил под притисок и бил ставен во нееднаква положба во однос на другите колеги од страна на тогашниот градоначалник на општината. За разлика од другите колеги, во периодот кога беа на сила владините мерки за рестриктивна работа во државните органи, тој бил распореден да ги извршува своите работни задачи со физичко присуство, за што поднел жалба, по што било одлучено неколку месеци подоцна, односно по престанокот на периодот на вонредна состојба. Во наведениот период, пријавениот континуирано ги извршувал своите работни задачи со физичко присуство, спротивно на тогашната Одлука на Владата на РСМ. Тој, исто така, добил Одлука со наредба да ги извршува своите должности во друга општинска зграда, оддалечена 9 километри од местото каде што работел дотогаш.

Комисијата ѝ препорачала на општината да ги отстрани прекршоците предизвикани со вознемирувањето и да му овозможи во рок од 30 дена на вработениот да ги извршува своите работни задачи во општинската регионална канцеларија каде што работел пред донесувањето на спорната одлука, како и писмено да ја извести Комисијата за истото. Во спротивно, било наведено дека ќе биде поведена прекршочна постапка пред надлежен суд.

5.2. Граѓански судови

Согласно ЗСЗД, судската заштита од дискриминација ја обезбедуваат надлежните граѓански судови и секое лице кое смета дека е дискриминирано може да поведе постапка. За време на постапката се применуваат одредбите од Законот за парничната постапка, освен ако со ЗСЗД не е поинаку уредено. Постапката пред граѓанските судови се поведува со поднесување на тужба пред Основните граѓански судови во државата и Граѓанскиот суд Скопје – првостепени судови. Странките имаат право на жалба против одлука на првостепените судови пред Апелационите судови, а во одредени случаи странките имаат право да поднесат ревизија пред Врховниот суд на РСМ.

Постои можност за поднесување на тужба за заштита од дискриминација од јавен интерес (*actio-popularis*), со која се овозможува здруженија, фондации, синдикати или други организации од граѓанското општество и неформални групи кои имаат оправдан интерес за заштита на интересите на одредена група или во рамките на својата дејност се занимаваат со заштита од дискриминација, можат да поднесат тужба, ако направат веројатно дека со постапувањето на тужениот се дискриминирани поголем број лица.

Од 2011 година, кога стапи на сила првиот Закон против дискриминација, судовите беа најефикасен механизам за заштита од дискриминација, имајќи ја предвид правно обврзувачката сила на одлуките на судот и можноста за нивно извршување. Имаше многу судски случаи против дискриминација по различни основи. Постапката пред судовите трае подолго од постапката пред другите надлежни органи и чини повеќе. За разлика од претходниот закон, новиот ЗСЗД пропишува дека лицата кои покренуваат судска постапка за заштита од дискриминација ќе бидат ослободени од плаќање на судските такси.

5.2.1 Случаи пред граѓанските судови

Дискриминација по основа на попреченост и соодветно приспособување

Тужителката била 13-годишно девојче, со хронична здравствена состојба и физичка попреченост, застапувана во постапката од нејзиниот татко. Пристапот до нејзиниот дом бил ограничен поради несоодветно прилагодена инфраструктура, односно улицата која водела до нејзиниот дом била нефункционална и разрушена. Според ЗСЗД, локалните власти биле должни да ја прилагодат инфраструктурата и да ги отстранат сите пречки за овозможување неограничен пристап до нејзиниот дом. Против Општината е поведена граѓанска постапка за заштита од дискриминација пред Основниот суд Кавадарци. Адвокатот кој го води случајот бил контактиран од Градоначалникот на општината кој изразил подготвеност за прилагодување на инфраструктурата. Судската постапка заврши со спогодба и инфраструктурата беше прилагодена за тужителката да има соодветен пристап до нејзиниот дом.

Дискриминација врз основа на етничко потекло

Тужителите биле од ромско етничко потекло, три пати биле запрени и вратени од границите на РС Македонија во обид да патуваат или да ги посетат своите роднини. За првпат се обиделе да ја преминат северната граница на државата „Табановце“ во февруари 2015 година кога македонската гранична полиција им забранила понатамошно патување, со образложение дека немаат доволно средства и повратни билети. Истиот месец во 2015 година се обиделе да патуваат во Грција преку јужната граница „Меџитлија“ кога повторно им било забрането да ја напуштат државата со образложение дека се под сомнение дека ќе бараат азил во европска земја. Во јуни 2015 година, тие направиле трет обид да ја напуштат земјата и да отпатуваат во Швајцарија.

Во јули 2015 година биле вратени од аеродромот во Охрид со образложение дека немаат повратни билети ниту средства. Против Министерството за внатрешни работи е поведена граѓанска постапка пред Основниот суд Битола. Од Судот беше побарано да утврди дискриминација по основа на етничко потекло, повреда на правото на слободно движење, како и надомест на материјална и нематеријална штета.

Основниот суд Битола донесе одлука дека тужениот – Министерството за внатрешни работи го повредил правото на еднаков третман и правото на слободно движење. Судот определи ограничување на понатамошните дејствија на граничната полиција кои ќе предизвикаат повреда на правото на слободно движење и еднаков третман на тужителите, како и надомест на материјална и нематеријална штета. Апелациониот суд во Битола ја потврди првостепената пресуда на основниот суд.

Дискриминација врз основа на етничко потекло, потежок облик на дискриминација

Тужителите биле семејство со ромско етничко потекло од Скопје, кои биле неколку пати лишени од правото да ја напуштат државата на границата со Република Србија и нивните пасоши биле обележани, вклучувајќи ги и пасошите на нивните две малолетни деца. Граѓанска постапка е поведена пред Граѓанскиот суд Скопје против Министерството за внатрешни работи на РСМ со барање Судот да утврди дека тужениот неколку пати сторил потежок облик на дискриминација – повеќекратна дискриминација и повреда на правото за слободно движење надвор на државата, против тужителот и неговото семејство како членови на маргинализирана група (ромска заедница). Судот определил дека тужениот е должен да се воздржи од понатамошни дејствија на дискриминација, да ја надомести материјалната и нематеријалната штета и да ги поништи важечките пасоши на тужителот, при што ќе издаде нови пасоши за целото семејство на трошок на тужениот во итна постапка, како и да ја објави пресудата во дневен весник на своја сметка.

Апелациониот суд Скопје ја одбил жалбата на Министерството за внатрешни работи како неоснована и ја потврдил првостепената судска пресуда.

Дискриминација по основ на семеен , брачен статус и бременост

Тужителката е жена од Куманово која била одбиена да го трансформира својот договор за привремено вработување во договор со неопределено времетраење откако го известила работодавачот дека е бремена. Пред Основниот суд Куманово е поведена граѓанска постапка против работодавачот – Општинското основно училиште и директорот на училиштето. Од Судот било побарано да се утврди дискриминација по основ на семеен и брачен статус односно бременост, како и надомест на материјална и нематеријална штета. Основниот суд Куманово донесе одлука дека тужените извршиле дискриминација по основ на семеен и брачен статус , односно бременост и го повредиле правото на еднаков третман на тужителката Апелациониот суд Скопје ја потврди првостепената пресуда на првостепениот суд.

5.3. Народен правобранител

Народниот правобранител е самостоен и стручен орган формиран со Уставот на РСМ и регулиран со Законот за народниот правобранител, кој ги штити уставно и законски дадените права на граѓаните кога се повредени од државни институции и други организации со јавни овластувања. Народниот правобранител го штити и принципот на антидискриминација. Секој граѓанин може да поднесе петиција/жалба до Народниот правобранител доколку смета дека со актите или активностите на органите на државната управа и другите институции, органи и организации со јавни овластувања е повредено некое од неговите уставни или законски права. Народниот правобранител е надлежен да дава препораки, мислења и да презема активности и мерки за заштита од дискриминација .

Постапката пред Народниот правобранител е ослободена од какви било давачки.

5.3.1 Случај пред Народниот правобранител

Дискриминација по основ на попреченост, пристап до добра и услуги

Лице со оштетен вид не било во можност да користи банкарски услуги бидејќи Банката не успеала да го прилагоди системот и да преземе безбедносни мерки за безбедно користење на кредитните и дебитните картички од страна на лицата со оштетен вид. Лицето поднело претставка до Народниот правобранител со која побарало утврдување на дискриминација по основ на попреченост во областа на пристапот до добра и услуги. Народниот правобранител, одлучувајќи по жалбата, препорачал измени на банкарските и финансиските прописи кои ќе ги обврзат давателите на банкарски и други финансиски услуги да ги прилагодат своите услуги во согласност со националните и меѓународните стандарди против дискриминација. Народниот правобранител му препорачал на Министерството за финансии на РСМ да изврши детална анализа на важечките закони според кои финансиските институции и банките постапуваат и донесуваат одлуки. Целта на деталната анализа е воспоставување на системско решение кое ќе наложи обврски за финансиските институции за надминување на тековните недоследности и соодветно прилагодување на нивните услуги за лицата со попреченост, односно оштетен вид.

5.4 Уставен суд

Уставниот суд на РСМ ги штити слободите и правата на поединецот и граѓанинот кои се однесуваат на слободата на убедувањето, совеста, мислата и јавното изразување на мислата, политичкото здружување и активност, како и на забраната за дискриминација на граѓаните по основ на пол, раса, религија или национална, социјална или политичка припадност. Согласно Деловникот на Уставниот суд , секој граѓанин кој смета дека со поединечен акт или дејствие е повредено некое негово право или слобода, може да побара заштита од Уставниот суд. Уставниот суд со одлука ќе утврди дали има повреда и во зависност од тоа, ќе го поништи поединечниот акт, ќе го забрани дејството што ја предизвикало повредата или ќе го одбие барањето.

Нема многу барања поднесени до Уставниот суд за заштита од дискриминација врз основа на пол, раса, религија или национална, социјална или политичка припадност. Ова се должи на фактот дека во последната деценија или повеќе Уставниот суд само во еден случај за одлучувал за основаноста на барањето, не отфрлајќи го формално.

5.4.1 Случај пред Уставниот суд на РСМ

Дискриминација на основа на политичка припадност

Уставниот суд утврдил повреда на правото на слобода на јавно изразување на мислата и повреда на забраната за дискриминација врз основа на политичка припадност, сторена од полициски службеници. Дејствието на дискриминација било извршено врз двајца членови на политичка партија за време на мирен протест каде тие сакале да го изразат своето мислење со

држење на транспарент „Против војната за профит“. Полициските службеници ги предупредиле демонстрантите и побарале од нив да го напуштат плоштадот каде што протестираше. Демонстрантите потоа заминале кон блискиот трговски центар држејќи го транспарентот и се обиделе да го постават на начин за да биде видлив.

Како последица на тоа, демонстрантите биле лишени од слобода, при што им биле ставени лисици на рацете во времетраење од 15 минути и од нив било побарано да покажат лична исправа за идентификација (лична карта). Со овие дејствија полициските службеници ги лишиле демонстрантите од правото јавно да го изразат своето мислење. Со таквото постапување на полициските службеници демонстрантите биле лишени од нивните уставно загарантирани права, правото на слобода на изразување и правото на еднаков третман на сите граѓани без разлика на нивната политичка припадност. Судот утврдил дека постои повреда на ЗСЗД и ЕКЧП (член 14 во врска со член 10).

Кратенки

ВИ – вештачка интелигенција

КЗ – Кривичен законик

СЕ – Совет на Европа

КСЗД - Комисија за спречување и заштита од дискриминација

ЕКРИ - Европска комисија против расизам и дискриминација

ЕКЧП - Европска конвенција за човекови права

ЕКСП - Европски комитет за социјални права

ЕСЧП - Европскиот суд за човекови права

ЕУ - Европска Унија

АФП - Агенција за фундаментални права на Европската Унија

ЗСЗ - Закон за социјална заштита

ЗСЗД - Закон за спречување и заштита од дискриминација

ЛГБТИ – лезбејка, геј, бисексуалец, транссексуалец, интерсексуалец

НВО - невладина организација

ОБСЕ – Организација за безбедност и соработка во Европа

РСМ - РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

ДИК - Државна Изборна Комисија

Библиографија и извори

- Additional Protocol to the Convention on Cybercrime, concerning the criminalisation of acts of a racist and xenophobic nature committed through computer systems, Strasbourg, 28.I.2003. <https://rm.coe.int/168008160f> (access 30 March 2022)
- Constitution of the Republic of North Macedonia, https://www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republic-of-macedonia-ns_article-constitution-of-the-republic-of-north-macedonia.nspix
- Council of Europe Convention on Access to Official Documents. Tromsø, 18.VI.2009 <https://rm.coe.int/1680084826>
- Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings. Warsaw, 16.V.2005 <https://rm.coe.int/168008371d> (
- Criminal Code of Republic of North Macedonia
- ECRI General Policy Recommendation N°2 revised on Equality Bodies to combat racism and intolerance at national level <http://rm.coe.int/ecri-general-policy-/16808b5a23>
- ECRI General Policy Recommendation N°7 on national legislation to combat racism and racial discrimination <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.7>
- ECRI General Policy Recommendation No. 15 on Combating Hate Speech, adopted on 8 December 2015, European Commission against Racism and Intolerance (ECRI), Council of Europe - 2016: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-15-on-combating-hate-speech/16808b5b01>
- ECRI Glossary: <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/ecri-glossary>
- Equality, Diversity and Inclusion, University of Cambridge: <https://www.equality.admin.cam.ac.uk/training/equalities-law/key-principles/indirect-discrimination>
- European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) Standards - [European Commission against Racism and Intolerance \(ECRI\) Standards \(coe.int\)](https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/standards)
- European Court of Human Rights. <https://echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=>
- Factsheet – Children’s Rights. European Court of Human Rights. https://echr.coe.int/Documents/FS_Childrens_ENG.pdf
- Factsheet – Gender Equality. European Court of Human Rights. https://echr.coe.int/Documents/FS_Gender_Equality_ENG.pdf,
- Factsheet – Roma and Travellers. European Court of Human Rights. https://echr.coe.int/Documents/FS_Roma_ENG.pdf
- Factsheet – Work-Related Rights. European Court of Human Rights. https://echr.coe.int/Documents/FS_Work_ENG.pdf
- Gender Equality Glossary, Gender Equality Commission, Council of Europe 2016 (revised 2022)
- Handbook on European non-discrimination law, 2018 edition, European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, 2018, p. 19: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_ENG.pdf
- International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (UN) National Minorities (FCNM) <https://www.coe.int/en/web/minorities>
- Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805cf40a
- Report on artificial intelligence in criminal law and its use by the police and judicial authorities in criminal matters (2020/2016(INI)), Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs, European Parliament 2021: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0232_EN.html
- UN General Assembly, Paris, 10 December 1948, 183rd plenary meeting.

UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)
Изгласан Законот за заштита од дискриминација, првпат собра 69 гласа „ЗА“. *Сакам да кажам*. 27 октомври 2020 https://sdk.mk/index.php/makedonija/izglasani-zakonot-za-zashtita-od-diskriminatsija-prvpat-sobra-69-glasa-za/?fbclid=IwAROMRz_Qyt2THqFaGVbtY4jUTdVDRmkjQFTNGNA02P1aV90dNBjWBSa1Z_8
<https://www.refworld.org/pdfid/4d886bf02.pdf>
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/protection_against_discrimination_legal_update_2015.pdf
<https://www.amnesty.org/en/what-we-do/discrimination/>
<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/race-discrimination>
<https://www.citizensadvice.org.uk/law-and-courts/discrimination/discrimination-because-of-race-religion-or-belief/discrimination-because-of-race/#h-what-is-race-discrimination>
<https://www.coe.int/en/web/portal/-/addressing-intolerance-and-discrimination-against-lgbti-people-new-publication-by-ecri>
<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/age-discrimination>
https://www.intersectionaljustice.org/img/intersectionality-report-FINAL_yizq4j.pdf
[ЗАКОН ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА \(*\) \(kss.mk\)](#)

*Овој документ е произведен со финансиска поддршка на Европската Унија и Советот на Европа.
Искажаните мислења искажани во документот не го одразуваат официјалното гледиште
на Европската Унија и Советот на Европа.*

MKD

Советот на Европа е водечка организација за човековите права на континентот. Таа се состои од 46 држави членки, вклучувајќи ги сите држави членки на Европската унија. Сите држави членки на Советот на Европа ја потпишаа Европската конвенција за човекови права, која претставува меѓународен договор за заштита на човековите права, демократијата и владеењето на правото. Европскиот суд за човекови права ја следи примената на оваа конвенцијата од страна на државите членки.

www.coe.int

Земјите членки на Европската Унија одлучија да ги поврзат своите знаења, ресурси и судбини. Заедно тие изградија зона на стабилност, демократија и одржлив развој, истовремено одржувајќи ја културната разновидност, толеранцијата и индивидуалните слободи. Европската Унија се залага за споделување на своите постигнувања и вредности со држави и народи и надвор од нејзините граници.

www.europa.eu

Финансирано
од Европската Унија и
Советот на Европа



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Имплементирано
од Советот на Европа