



ВЛАДА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЈА ЗА ЕДНАКВОСТ И НЕДИСКРИМИНАЦИЈА

ПО ОСНОВ НА

ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ, ВОЗРАСТ, МЕНТАЛНА И ТЕЛЕСНА ПОПРЕЧЕНОСТ И ПОЛ

2012-2015

СО Д Р Ж И Н А

Листа на кратенки

Резиме

1. Вовед

2. Контекст

2.1. Општ осврт на состојбата

2.2. Правна рамка

2.3. Институционална рамка

3. Стратегија

3.1. Основни принципи и определби

3.2. Приоритени основи за заштита од дискриминација

3.3. Општи стратешки цели

3.4. Специфични стратешки цели по области

А) Етничка припадност

Б) Возраст

В) Ментална и телесна попреченост

4. Механизми за спроведување, набљудување и оценка

Прилози

П1. Терминологија

П2. Работна група и вклучени експерти

П3. Преглед на правната рамка

П4. Преглед на надлежните институции

П5. Библиографија

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

РМ - Република Македонија

ВРМ – Влада на Република Македонија

НСЕН - Национална стратегија за еднаквост и недискриминација

ЗСЗД - Закон за спречување и заштита од дискриминација

ЗЕМЖМ - Закон за еднакви можности на жените и мажите

НПААР - Национален план за акција за родова рамноправност

КЕДФДЖ - Конвенција за елиминирање на сите форми на дискриминација врз жените

КПД-Конвенција за правата на децата

ООН - Организација на обединетите нации

СЗО - Светска здравствена организација

ЕУ - Европска унија

ПзА - Пекиншка платформа за акција

ОУРП - Одделение за унапредување на рамноправноста помеѓу половите

ГО - Граѓански организации

ССРД – Секретаријат за спроведување на рамковниот договор

СЕП-Секретаријат за европски прашања

ЗЕЛС – Заедница на единиците на локалната самоуправа

ЛС – Локална самоуправа

МТСП - Министерство за труд и социјална политика

КЗД – Комисија за заштита од дискриминација

АОПЗ-Агенција за остварување на правата на заедниците

ДЗС - Државен завод за статистика

ЗСД - Завод за социјални дејности

СБ на ОН – Совет за безбедност на Обединетите нации

ПЗЗ - Примарна здравствена заштита

НПУПЕУ - Национален план за усвојување на правото на ЕУ

НП – Народен правобранител

ОБСЕ – Организација за безбедност и соработка во Европа

РЕЗИМЕ

Во РМ постои сеопфатна законска рамка на прописи кои ја промовираат и забрануваат дискриминацијата во одредени области на животот и истите обезбедуваат ефективна имплементација. Сепак сознанијата укажуваат дека појавите на дискриминаторско однесување

постојат и се најраширени во областите од општествениот живот, кои се посебно значајни и чувствителни за остварувањето на правата на граѓаните.

Најзагрозена категорија од дискриминаторското однесување се лицата од пониските социјални слоеви, кои покрај незавидниот материјален статус, најчесто се и со пониско ниво на образование. Исто така, посебно загрижува тоа што жртви на дискриминацијата се и најранливите категории во општеството: млади, деца, жени, стари лица, лица со ментална и телесна попреченост. Има укажувања и за дискриминација врз основа на етничка припадност.

Националната стратегија за еднаквост и недискриминација е национален документ, чија основна цел е да се подобри статусот на најранливите категории на граѓани во општеството и да се обезбеди континуиран развој во остварувањето на еднаквоста и недискриминацијата. Искуството стекнато во спроведувањето на претходните политики и мерки за обезбедување на еднаквите можности, покажа дека посветеноста, соработката, партнерството и примената на начелата на транспарентност и партиципативност на сите чинители од економскиот, социјалниот и политичкиот живот е од исклучително значење во заложбите за постигнување на еднаквост за сите граѓани во Република Македонија. Токму по тие начела на партиципативната демократија се изработи и овој документ, низ еден повеќемесечен процес на консултација на владините институции, граѓанскиот сектор и меѓународните организации, присутни и активни на ова поле во Република Македонија.

Овој документ, истовремено е еден вид национален одговор на меѓународните обврски на Република Македонија и напор да се обединат сите ставови, активности и ресурси во кохерентна рамка и единствен приод за одржлив развој, унапредување на човековите права и воспоставување на еднакви можности. Основата на оваа стратегија е Договорот за асоцијација и стабилизација со Европската унија, обврските кои произлегуваат од процесот на европската интеграција и прилагодувањето и приближувањето на законодавството на Република Македонија со она на Европската унија, како и другите преземени меѓународни обврски. Оттаму, Националната стратегија се фокусира на четири основи на дискриминација (ментална и телесна попреченост, етничка припадност, возраст и пол) преточено во стратешки цели и активности за спроведување и утврдување на индикатори и одговорни страни за спроведување на истата. Националната стратегија го трасира и патот за натамошна работа, соработка и дејствување на Република Македонија во областа на препознавањето на дискриминацијата како најфлагрантно кршење на човековите права. Исто така, се утврдува приодот во спроведувањето на предвидените мерки преку изработка на акциски планови, во кои ќе се утврдуваат едногодишните приоритети, начинот на спроведување, конкретна временска рамка, надлежните институции и предвидениот буџет, очекуваните резултати, како и квалитативните и квантитативните индикатори за постигнатиот

успех, потоа поврзување со тековните процеси во органите на управата – стратешкото планирање, буџетското планирање и Националниот план за усвојување на правото на ЕУ, со што ќе се обезбеди конзистентност, синергија и рационално користење на ресурсите, а паралелно ќе се работи и на практично спроведување на прописите и програмите од областа на недискриминацијата и еднаквите можности.

1. ВОВЕД

Принципите за почитување на човековите права, еднаквост и недискриминација на граѓаните во Република Македонија, претставува едно од основните начела на демократијата и општествениот поредок, загарантирани со Уставот и законите како едни од најважните вредности и приоритети на државата.

Работењето кон целта за постигнување на вистинско почитување на човековите права и унапредување на демократските процеси, како и справување со постојните нееднаквости и феноменот на дискриминацијата, многу често значи да се постапува различно со жените и/или мажите, со лицата со различна возраст, лицата со ментална и телесна попреченост, различни етнички заедници наспрема останатите. Ова гледиште се заснова на концептот на материјалната еднаквост, а не само формална еднаквост, односно еднаквоста пред законот.

Во овој контекст, овие различни групи ќе постигнат еднаквост и недискриминација притоа обезбедувајќи нивните гледишта да бидат слушнати и земени предвид. Тоа значи, унапредување на вклученоста на овие категории на граѓани во консултациите и во донесувањето на одлуки на сите нивоа, посебно на оние политики и прашања кои директно ги засегаат.

Националната стратегија за еднаквост и недискриминација по основа на пол, возраст, етничка припадност, ментална и телесна попреченост, е стратешки документ на Владата на Република Македонија, кој ги дефинира целите, мерките, индикаторите, клучните креатори на политиката за унапредување на еднаквите права и еднаквите можности во различните области од животот, одговорните чинители и сите засегнати страни во воспоставувањето на еднаквост и

недискриминација во Република Македонија. Националната стратегија за еднаквост и недискриминација е димензионирана за периодот 2012-2015 година.

Основна цел на овој документ, е да обезбеди континуиран развој во реализацијата на правото на еднаквост и создавањето на еднаквите можности. Конкретни задачи и активности на краток и среден рок за унапредување на целите и спроведувањето на мерките ќе бидат одредени во едногодишни акциски планови, во кои ќе се утврдуваат двегодишните приоритети, начинот на спроведувањето, временската рамка, надлежните институции за спроведување и предвидениот буџет, очекуваните резултати, како и квалитативните и квантитативните индикатори за постигнатиот успех.

Целосното овозможување на еднаквите можности за сите граѓани во Република Македонија, ќе овозможат исполнување на капацитетот и потенцијалот на секој поединец во сите сфери на општествениот живот, со што од друга страна пак, ќе се обезбеди праведно, прогресивно и ефикасно општество.

Националната стратегија се темели токму на заложбите на Владата на Република Македонија да применува приод кој се заснова на промоција и обезбедување на еднакви можности и недискриминација по сите основи, а со посебен фокус на лицата со ментална и телесна попреченост, граѓаните од различни етнички заедници, различен пол и возраст. Изготвувањето на оваа стратегија е резултат на соработка на државните институции, граѓанскиот сектор и меѓународните организации.

Временска рамка

Националната стратегија за еднаквост и недискриминација е од среднорочен карактер. Во периодот 2012-2015 планирано е да се реализираат стратешките цели. Спроведувањето на Националната стратегија ќе се разработува во едногодишни акциски планови.

Буџет

Буџетот за реализирање на стратешките цели ќе биде подготвуван во согласност и координација со тековниот процес на стратешко планирање и со буџетското планирање на годишно и тригодишно ниво. Деталните фискални импликации за активностите кои ќе треба да се реализираат во тековната година ќе бидат дел од акциските планови за спроведување на Националната стратегија во согласност со годишниот буџет на Владата на РМ.

Од големо значење за исполнување на стратешките цели и проектираните активности ќе биде и поддршката од билатералните и мултиралтералните донатори.

Методологија и пристап во изработката

Подготовката на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација е дел од проектот којшто Министерството за труд и социјална политика го реализираше со поддршка на Мисијата на ОБСЕ во Скопје.

За подготовката на предлог текстот на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација, беше формирана работна група од претставници на ресорните министерства при Владата на Република Македонија, Претседателот на државата, Комисијата за заштита од дискриминација, Народниот правобранител, Агенцијата за остварување на правата на заедниците, како и претставници на граѓанските организации кои работат на полето на превенција и заштита од дискриминација.

Во првата фаза од подготовката на документот, четворица експерти беа ангажирана од страна на ОБСЕ и Министерство за труд и социјална политика на претходно објавен јавен повик, кои изработија анализа на состојбите за поединечните стратешките области, односно дискриминаторски основи дефинирани во Закониот за спречување и заштита од дискриминација, односно врз основа на пол, возраст, етничка припадност и ментална и телесна попреченост. Оваа анализа, заедно со извршените консултации со работната група, беа основа во определувањето на стратешките цели и активности за наредниот период (2012-2015 година).

Во изработката на предлог текстот на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација, огромен придонес дадоа претставници на државните институции, граѓанските организации и меѓународните организации, учесниците на трите регионални јавни расправи кои се одржаа во Скопје, Струга и Штип и дополнителните консултативни средби. Голем дел од предлозите се интегрирани во Националната стратегија за еднаквост и недискриминација.

2. КОНТЕКСТ

2.1. Општ осврт на состојбата

Република Македонија е демократска и социјална држава во која сите пред Уставот и законите се еднакви. Уставот на Република Македонија содржи повеќе одредби во однос на основните слободи и права на човекот и граѓанинот. Во делот на граѓански и политички слободи и права утврдено е дека *“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”*. Со наведените одредби се утврдува принципот на рамноправност и се гарантираат еднакви права на сите граѓани во РМ.

Со донесувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација е искажана политичката волја и потврда дека Република Македонија се наоѓа меѓу оние демократски држави кои својот поредок го градаат со целосно признавање и промовирање на еднаквите можности на сите граѓани без разлика на нивниот пол, етничка припадност, ментална и телесна попреченост, возраст и други лични карактеристики, како неизоставен предуслов за одржлив и демократски развој. Со тоа е потврдено политичкото начело дека паритетната демократија е единствено вистинска демократија и со тоа се поставени темелите на понатамошната законодавна регулатива со која се создаваат услови за остварување на еднаквите можности за сите граѓани и доследна примена на регулативата од ова област.

Владата на Република Македонија, следејќи го современиот, демократско-граѓанскиот концепт, а во согласност со меѓународните стандарди, во март 2007 година со Актот за систематизација и организација на Министерството за труд и социјална политика формираше Сектор за еднакви можности.

Главна задача на Министерството за труд и социјална политика, преку работата на Секторот, е да се грижи за унапредувањето на еднавите можности и рамноправноста, како и превенција и заштита од секаков вид на насилство и дискриминација врз основа на пол, возраст, етничка припадност, ментална и телесна попреченост, двојна дискриминација и др. во сите области на општественото живеење на национално и локално ниво. Исто така Секторот за еднакви можности е одговорен за обезбедување на меѓуресурска и меѓусекторска соработка, како и соработка со граѓанскиот сектор и со социјалните партнери, да се грижи за спроведувањето на Законот за еднакви можности на жените и мажите, Законот за спречување и заштита од дискриминација, како и други закони и програми кои се однесуваат на оваа област, да ја координира работата и да врши следење на спроведувањето на политиките, мерките и активностите.

2.2. Правна рамка

Во законодавството на Република Македонија постојат бројни анти-дискриминаторски одредби со кои се забранува дискриминацијата во одредени области на општественото живеење и по одредени дискриминаторски основи. Начелото на еднаквост во правниот систем на РМ произлегува од самиот Устав на РМ. Имено, во членот 9 од Уставот се предвидува дека „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“. Уставната одредба за еднаквост, во секој случај, претставува правна основа за усвојување на новиот Закон за спречување и заштита од дискриминација. Овој закон содржи одредби според кои се забранува директната и индиректната дискриминација не само по основа на раса, боја на кожа, етничка припадност, јазик, државјанство, религија или верско уверување, туку и по основа на пол, род, припадност на маргинализирана група, социјално потекло, образование, политичка припадност, други видови уверувања, личен, општествен, семеен или брачен статус, ментална или телесна попреченост, возраст, имотен статус и здравствена состојба, како и по која било друга основа која е предвидена со закон или ратификуван меѓународен договор. Исто така, со Законот се опфатени и дејства на охрабрување, поттикнување и помагање на дискриминацијата и особено дејства на вознемирување, виктимизација и сегрегација, односно подвојување. Во Законот се содржани и голем број на процесни одредби, вклучително и одредби за поместување на товарот на докажување и за можноста специјализирани невладини организации не само да интервенираат во постапката како трети лица, туку и под определени услови да се јават во својство на тужители и сотужители. Законот, исто така, предвидува формирање на Комисија за спречување и заштита од дискриминација. Тоа што ЗСЗД го прави исклучително значаен за Република Македонија е тоа што претставува прв закон кој на општ начин ја забранува дискриминацијата.

Покрај ЗСЗД, а и пред негово усвојување, во Република Македонија има голем број на закони кои во себе содржат одредби кои се однесуваат (на еден или друг начин) на (не)дискриминацијата. Овие закони се од различни сфери, а може да се делат во две групи. Во првата група би влегле законите кои ја забрануваат дискриминацијата во посебни области, коишто и ги уредуваат. Такви закони се Законот за работните односи, Законот за социјална заштита, Законот за здравствена заштита, Законот за здравствено осигурување, Законот за ментално здравје, Законот за заштита на правата на пациентите, Законот за основно образование, Законот за средно образование, Законот за високо образование, Законот за волонтерство, Законот за јавно здравје, Законот за судовите, Законот за еднакви можности меѓу жените и мажите, Законот за употреба на јазиците, Законот за употреба на знамињата на заедниците во РМ и слично. Во сите овие закони постојат подетални

или само „скромни“ одредби кои се однесуваат на (не)дискриминацијата. Генерално, овие закони немаат конзистентен пристап кон прашањето на недискриминацијата/дискриминацијата. Сепак, тоа што е најзначајно е дека сите овие недостатоци сега ги пополнува Законот за спречување и заштита од дискриминација. ЗСЗД претставува модел за тоа како одредбите и од овие посебни закони треба да се толкуваат.

Во втората група на закони потпаѓаат тие кои се однесуваат на кривични дела или прекршоци за направена дискриминација; или закони кои се однесуваат на постапката; или, пак, закони кои се однесуваат на институции кои имаат определени надлежности во областа на (не)дискриминацијата. Тука особено се мисли на Кривичниот законик, Законот за прекршоци, Законот за парнична постапка, Законот за кривична постапка, Законот за управна постапка и Законот за народниот правобранител.

Дополнително на националното законодавство, треба да се земат предвид и меѓународно преземените обврски на РМ, како во рамките на универзалниот систем, така и во рамките на регионалниот систем на заштита на човековите права. Како најзначајни инструменти усвоени во рамките на ООН се: Меѓународниот пакт за граѓански и политички права, Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, Конвенцијата за елиминација на сите форми на расна дискриминација, Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација против жената, Конвенцијата против мачење и друго сурово, нечовечно и понижувачко постапување или казнување, Конвенцијата за правата на детето, и Конвенцијата за правата на лицата со хендикеп. Најзначајни инструменти на Советот на Европа за човекови права кои директно се однесуваат на спречувањето и забраната на дискриминација се: Европската конвенција за човековите права и основни слободи, Протоколот 12 кон ЕКЧП, ревидираната Европска социјална повелба и Рамковната конвенција за заштита на националните малцинства.

Покрај обврските кои во борба против дискриминацијата ги наметнува членството во Советот на Европа и ООН, како земја-кандидат за членство во ЕУ, Република Македонија е обврзана да го усогласи своето законодавство со правниот систем на ЕУ кој, исто така, предвидува забрана на дискриминација. Имено, надлежностите за борбата против дискриминацијата (освен за дискриминаторската основа – пол/род) ЕУ ги доби во 1999 година со влегувањето во сила на Договорот од Амстердам (член 13) кој премина во правна основа за донесување на двете антидискриминациони директиви: Директивата 2000/43/ЕЗ и Директивата 2000/78/ЕЗ. Дополнително со овие две директиви, може да ги истакнеме и директивите кои се донесуваат на забраната на полова дискриминација, Директива на Советот 2004/113/ЕЗ и Директива на Советот 2006/54/ЕЗ како и Повелбата за фундаментални права и напорите за донесување на Предлог хоризонталната директива за еднаков третман.

Од сето погорекажано произлегува дека, рамката и процесот на усовршување и унапредување на законската рамка, а особено на нејзината примена во однос на регулирањето на заштитата и почитувањето на човековите права, облиците на дискриминација и санкциите и мерките за недискриминација, како и еднаквите можности во други сфери на општественото живеење, се уште не е постигнато. Во периодот што доаѓа, Република Македонија, согласно со меѓународните обврски и во рамките на процесот на европската интеграција ќе работи интензивно, посветено и фокусирано за надминувањето на оваа состојба и на демократско решавање на овие јазови.

2.3. Институционална рамка

Институционалната рамка на заштита од дискриминација на национално ниво е поделена на судска и вонсудска заштита.

Собрание на Република Македонија

Собранието на РМ, е законодавна институција, која е одговорна за донесување и изменување на Уставот (во кој пак се поставени основите за концептот на еднаквост и недискриминација), како и на сите закони кои ги доставува Владата на Република Македонија. Покрај тоа, Собранието ги избира и членовите на независните државни институции (НП и КЗД), членовите на Уставниот суд и Судскиот совет.

Во рамките на Собранието, како негови работни тела, функционираат повеќе комисии, од кои најзначајни за ова прашање се: Постојаната анкетна комисија за заштита на слободите и правата на граѓанинот (општо надлежна за прашања на човековите права), Комитетот за односи меѓу заедниците (фокусирана на проценка на примената на двојното мнозинство при гласањето на законите, правичната и соодветна застапеност, како и дискриминација по основа на етничка припадност), Комисијата за еднаквост меѓу жените и мажите (формирана за промоција и следење на родовата еднаквост во сите полиња на општественото живеење) и Комисијата за труд и социјална политика (матична комисија за сите законски предлози од оваа област). Дополнително, во рамките на Собранието функционира и неформалното тело, Интер-партиската парламентарна група за лицата со хендикеп.

Извршна власт

Претседателот на Република Македонија, иако нема директни обврски, како репрезент на Републиката, треба да ги штити и промовира вредностите утврдени во Уставот, вклучително и еднаквоста и недискриминацијата.

Владата на Република Македонија ги разгледува и усвојува предлозите на законите, националните стратегии и акциски планови кои ги доставуваат ресорните министерства, ја следи имплементацијата на истите и постапува во случај на констатирани повреди на човековите права, вклучително и особено кога тие се направени од самите државни органи.

Секретаријатот за европски прашања го следи процесот на хармонизација на европското законодавство преку транспонирање на ЕУ директивите во националната регулатива.

Министерства со посебни надлежностии за еднаквост/недискриминација се: Министерството за труд и социјална политика - МТСП, Министерството за внатрешни работи – МВР, Министерството за локална самоуправа – МЛС, Министерството за правда – МП, Министерството за образование и наука– МОН, Министерството за здравство – МЗ и други.

Посебни надлежности, особено во однос на дискриминацијата по основа на етничка припадност, има Секретаријатот за спроведување на Рамковниот договор (ССРД). Во рамките на Министерствата за образование и Министерството за култура, има и две посебни управи со специфични надлежности во однос на еднаквоста на заедниците во соодветните области.

Секторот за еднакви можности во Министерството за труд и социјална политика, е задолжен за водење на постапка за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите и правна заштита на дискриминирани лица. Во таа насока преку советникот за правна заштита при нееднаков третман по основ на пол се обезбедува правна заштита на лица дискриминирани врз основа на пол и се координираат работите во делот на заштита од сите видови на дискриминација.

Министерствата се должни да определат службено лице - координатор за еднакви можности на жените и мажите, кој е одговорен за спроведување на должностите во надлежност на министерството за воспоставување на еднакви можности.

Судство

Уставниот суд е највисоката национална институција каде што секој граѓанин може да се обрати ако смета дека му се повредени човековите права, вклучително и ако бил подложен на дискриминација, согласно со член 9 од Уставот.

Тужби за ваков тип на повреда се поднесуваат и до редовните судови. Судовите може да постапуваат и по предмети кои претходно биле процесирани во некоја од двете независни државни институции.

Независни државни институции

Две независни државни институции се формирани во Република Македонија за заштита на граѓаните од повредата на нивните уставни и законски загарантирани права: Народниот правобранител - НП (за сите повреди на правата сторени од државните институции) институција која е воспоставена во 1997 година и Комисијата за заштита од дискриминација - КЗД (како што вели името, но применливо на сите физички и правни лица), воспоставена на крајот на 2010 година. Покрај другите надлежности, двете институции примаат претставки од граѓаните (или други субјекти) и утврдуваат дали има или не повреда на нивните права. Доколку се утврди повреда, прекршителите треба да постапат и да ги отстранат причините за повредата на правата. Покрај НП и КЗД, за етничката дискриминација е значајна и Агенцијата за остварување на правата на заедниците, основана согласно со закон. Агенцијата се грижи за реализација на основните принципи кои произлегуваат од Охридскиот рамковен договор (и Уставот), а кои се однесуваат на заштитата на правата на припадниците на помалите етнички заедници под 20%. Агенцијата особено внимава на доследна примена на начелото на соодветна и правична застапеност.

Локална самоуправа

Главни тела за прашањата на еднаквост и недискриминација во единиците на локалната самоуправа се комисиите за односи меѓу заедниците (задолжителни за општини со мешан етнички состав) и комисиите за еднаквост меѓу жените и мажите (кои треба да се воспостават во сите општини). Тие се советодавни тела на советите на општините и расправаат прашања од своја надлежност, а нивните препораки се земаат предвид од страна на советите.

Социјални партнери

Главни социјални партнери се здруженијата на работници и работодавачи, како и академската јавност и поширокиот граѓански сектор, вклучително и верските заедници. Исто така, од клучно значење се и медиумите.

Со оглед на тоа што најчеста област на дискриминација се работните односи, претпријатијата се од посебен интерес, особено што до 2010 година, не беа опфатени со јурисдикцијата на независен државен орган. Со донесувањето на ЗСЗД и формирањето на КЗД, тие сега може да бидат предмет на постапка по пријава за дискриминација. Покрај тоа, здруженијата на работници и работодавачи се едни од клучните партнери во заштитата на правата на работниците, посебно од дискриминациони постапувања.

Покрај нив, други релевантни чинители се организациите од граѓанскиот сектор кои се активни на полето на: законодавство - поддршка на изготвување на законски решенија преку компаративни анализи, истражувања на состојбите и формулација на предлози; јакнење на свеста - промоција на концептот на еднаквост, кампањи за борба против дискриминацијата, и сл.; институционален развој - градење на капацитети, учество во работни групи на државните институции; и следење на

состојбата со еднаквоста/дискриминацијата – идентификација на случаи, анкети на јавното мислење за перцепциите на граѓаните. Некои од нив се оние граѓански организации кои го сочинуваат на пример Сојузот Македонија без дискриминација

Меѓународна заедница

Институциите и организациите, кои се дел на меѓународната заедница, како што се агенциите на ООН, Делегацијата на ЕУ, ОБСЕ, дипломатските и конзуларните претставништва, како и меѓународните невладини организации и консултантски фирми, имаат повеќе функции на ова поле (со различен степен на вклученост или одговорност во некоја од нив) и тоа: промоција на меѓународните стандарди во областа на човековите права и недискриминација; поддршка и набљудување на процесите на вклучување на овие стандарди во националното законодавство; набљудување и известување за примената на стандардите; поддршка на институциите за справување со нови надлежности од оваа област (техничка помош, обуки и други активности за градење на капацитети); и поддршка на проекти (главно на локални граѓански организации) за градење на свест.

3. СТРАТЕГИЈА

3.1. Основни принципи и определби

Партиципативна демократија - консултации

Секогаш кога е можно, Владата на РМ треба да ги консултира групите корисници во однос на нивните потреби и приоритети, како и за потенцијалните решенија и соодветните активности. Неминовно е во едно демократско општество, првенствено заради обезбедување на спроведливоста на политиките и дејствувања со холистички приод во решавањето на проблемите и надминувањето на недостатоците, да се обезбеди и учество на сите социјални партнери, на граѓанското општество и на медиумите, како заради хетерогеност, така и заради обезбедување на функционирањето на системот на проверка и отчетност.

Партнерство и соработка

Искуството стекнато во спроведувањето на претходните политики и мерки за обезбедување на еднаквите можности, покажа дека посветеноста, соработката, партнерството и примената на начелото на партиципативност на сите чинители од економскиот, социјалниот и политичкиот живот е од исклучително значење во заложбите за постигнување на еднаквост и рамноправност.

3.2. Приоритени основи за заштита од дискриминација

Дискриминацијата како феномен се појавува во секое општество. Дури и најразвиените демократии во Западна Европа имаат проблеми со постоењето на дискриминацијата. Се разбира, дискриминацијата не се појавува во иста форма во секое општество. Токму спротивно, постојат многу различни форми во кои се појавува дискриминацијата, па затоа во едно општество преовладуваат некои форми на дискриминација, додека други се помалку застапени. Според наоѓањата на Министерството за труд и социјална политика и другите чинители во општеството проритетни основи за заштита од дискриминација се етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и пол, како хоризонтално прашање од причини што анализите покажуваат дека се едни од најранливите групи во општеството и многу често предмет на повеќекратна дискриминација. Сепак, со оглед на еднаквата вредност на секој поединец, не треба да се запоставуваат и другите основи на дискриминација кои оваа стратегија иако изрично не ги предвидува, сепак активностите во општите стратешки цели и активности итекако ги опфаќаат.

Подетално, Националната стратегија содржи стратешки цели и активности за реализација на овие цели анализирани и конципирани врз четири дискриминаторски основи и тоа: етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и пол, како хоризонтално прашање, претставени преку стратешки цели и активности кои во наредниот четиригодишен период треба да се постигнат.

Она што треба да се истакне е дека во рамките на Стратегијата, дискриминацијата по основа на пол не се третира поединечно, туку пред се како хоризонтално прашање, имајќи ја предвид повеќекратната дискриминација која се јавува по основа на пол и етничка припадност, пол и возраст, како и пол и ментална и телесна попреченост. Накусо, во Стратегијата е вклучена родовата перспектива во трите наведени стратешки области и од овој аспект фокусот е ставен на положбата на жените и мажите според наведените дискриминаторски основи, особено во некои од областите каде се применува Законот за спречување и заштита од дискриминација. Иако, дискриминацијата по основа на пол е посебно регулирана со Законот за еднакви можности на жените и мажите, сепак од истиот закон произлегува и обврската родовата рамноправност да се вклучи во сите политики, програми и проекти кои ги спроведува државата (*gender mainstreaming*).

3.3. Општи стратешки цели

Општата цел на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација е унапредувањето на еднаквите права и воспоставувањето на еднаквите можности во различни области од општественото, делување на национално и локално ниво и нивно ефикасно спроведување. Издефинирани се три општи стратешки цели, кои се однесуваат на сите четири дискриминаторски основи подеднакво.

Стратешка цел I

Унапредување на правната рамка за еднакви можности и недискриминација

Активности:	Индикатори:
Усогласување на законодавната рамка со ЗСЗД	-Целосно усогласена правна рамка
Унапредување на одредбите од материјалното право, а во врска со недискриминацијата	-Закони за измени и дополнување на законите од областа на работните односи, социјалната заштита, образованието,

	градење и транспорт и слично.
Ратификација и спроведување на универзални и регионални меѓународни правни инструменти, а со тоа и усогласување со европското законодавство	-Ратификувана Конвенција за правата на лицата со хендикеп и факултативниот протокол и започнување на нивно спроведување во пракса -Ратификувана Ревидираната европска социјална повелба и започнување на нејзино спроведување во пракса -Потишанн/ратификуван Трет Протокол кон КПД
Потпишување/ратификација на Третиот факултативен Протокол кон Конвенцијата за правата на детето.	

Одговорни институции и носители:

Собрание на Република Македонија, Влада на Република Македонија, СЕП, Министерство за труд и социјална политика, Министерство за образование и наука, Министерство за правда, Министерство за транспорт и врски, Министерство за надворешни работи, Комисија за заштита од дискриминација, социјалните партнери и граѓанскиот сектор.

Стратешка цел II

Зајакнување на капацитетите на институционалните механизми за спречување и заштита од дискриминација и промовирање на еднаквите можности

Активности:	Индикатори:
Унапредување на меѓу-институционалната соработка со потпишување на меморандуми за спроведување на конкретни проекти	-Изготвени меморандуми за соработка помеѓу релевантните институции
Изработка на водич и прирачник за постапување со лицата со ментална и телесна попреченост. Водичот ќе се подготви во функција на соодветно постапување со истите во сите сфери на општественото живеење а со посебен акцент за потребите на жените со ментална и телесна попреченост	-Соодветно и однапред познато на кој начин ќе постапуваат сите засегнати страни со лицата со ментална и телесна попреченост
Изработка на Меморандум за соработка на ниво на државни инспекторати во Република Македонија од сите области,	-Активно, целесобразно и координирано постапување на државните инспекторати во РМ

заради спроведување на координирани активности	
Унапредување на соработката на институциите со социјалните партнери и граѓанскиот сектор	-Спроведени заеднички активности -Издефинирани начини на консултација и соработка за прашања поврзани со (не)дискриминацијата и еднаквите можности
Реализирање на основни и специјализирани обуки за вработените во државните и јавните институции за препознавање на дискриминацијата, како и расположливите заштитни механизми	-Реализирани основни и специјализирани обуки
Обуки за родова и етничка еднаквост за државните службеници	-Број на спроведени обуки -Зголемена свесност на државните службеници за почитувањето на принципите на родовата и етничка припадност (соодветно постапување)
Реализирање на обуки од областа на човековите права и недискриминација врз основа на ментална и телесна попреченост, вклучувајќи го родовиот аспект	-Број на спроведени обуки -Зголемена свесност на институциите за дискриминацијата врз основа на ментална и телесна попреченост
Реализирање на обуки од областа на недискриминација врз основа на возраст, вклучувајќи го родовиот аспект	- Број на спроведени обуки - Зголемена свесност на институциите за дискриминација врз основа на возраст

Одговорни институции и носители:

Влада на Република Македонија, Министерство за труд и социјална политика, Министерство за образование и наука, Министерство за правда, Министерство за транспорт и врски, Министерство за внатрешни работи, Единиците на локална самоуправа, Комисија за заштита од дискриминација, Народен правобранител, Агенција за млади и спорт, државните инспекторати, социјалните партнери и граѓанскиот сектор.

Стратешка цел III

Подигнување на јавната свест за препознавање на формите на дискриминација и јакење на свеста за промовирање на концептот на недискриминација и еднакви можности

Активности:	Индикатори:
--------------------	--------------------

Кампањи и промотивни активности (во насока на промовирање на ЗЗСД и другите закони од областа на еднаквите можности, заштитните механизми и слично)	- Реализирани кампањи - Подигната свест на општата јавност за законските и институционалните механизми за заштита од дискриминација
Поддршка на програми за информирање на лицата со ментална и телесна попреченост, различна етничка припадност, различен пол и различни возрасни групи, истите да ги знаат своите права, да ја препознаат дискриминацијата, да ги препознаат механизмите на заштита и да ги јакнат вештините за самозастапување	- Информираност на лицата со ментална и телесна попреченост, различна етничка припадност, различен пол и различни возрасни групи за своите права и механизмите за заштита на истите
Креирање на програми за информирање на јавноста низ јавни дебати за прашањата поврзани со дискриминаторските основи, пол, возраст, етничка припадност и ментална и телесна попреченост, со теми од општ интерес	- Успешно спроведени јавни дебати за прашањата кои се од општ интерес, а кои се поврзани со инвалидноста

Одговорни институции и носители:

Влада на Република Македонија, Министерство за труд и социјална политика, Министерство за образование и наука, Министерство за транспорт и врски, Единици на локална самоуправа, Комисија за заштита од дискриминација, Народен правобранител, социјалните партнери и граѓанскиот сектор.

3.4. Специфични стратешки цели

А) Етничка припадност

Стратешка цел I

Унапредување на остварувањето на правата на заедниците застапени со помалку од 20% од населението на РМ, на национално и локално ниво

Активности:	Индикатори:
Изготвување на анализа за состојбата со соодветната и правичната застапеност на припадниците на заедниците застапени со помалку од 20% од населението во РМ во органите на државната управа и јавните	- Изработена анализа

установи	
Изготвување на Анализа на состојбите во образованието на припадниците на заедниците	- Изработена анализа
Спроведување на партиципативни форуми со сите засегнати страни на тема унапредување и заштита на правата на заедниците на еднаква основа со другите	- Број на спроведени форуми (на секои три месеци по еден) - Број на заеднички реализирани активности и иницијативи за промовирање на културните различности на заедниците на еднаква основа со другите
Организирање на конференција со клучните фактори вклучени во унапредување и заштита на правата на заедниците на државно и меѓународно ниво	- Број на реализирани активности

Одговорни институции и носители:

Агенција за остварување на правата на заедниците, Министерство за финансии, Секретаријат за спроведување на Рамковниот договор, Министерство за образование и наука, Министерство за култура, Министерство за труд и социјална политика, Министерство за надворешни работи, Министерство за информатичко општество и администрација, Министерство за правда, Совет за радиодифузија, Народен правобранител, Комисија за заштита од дискриминација, Единици на локална самоуправа, јавни установи и служби, Државен завод за статистика, социјални партнери и и граѓанскиот сектор.

Стратешка цел II

Подобрена евиденција по основ на етничка припадност во сите области, истовремено обезбедувајќи ја заштитата на личните податоци на граѓаните

Активности	Индикатори:
Постојано и системско прибирање на релевантни и објективни десегрегирани податоци за етничката припадност во сите области	- Прибрани податоци за сите форми на државна поддршка (субвенции во земјоделието, социјална помош, домување, статистика на ученици во сите степени на образовниот процес, евиденција на здравствени услуги, поддршка на проекти и културни манифестации и слично)

	- Постојење на бази на десегрегирани податоци по етничка основа во сите области
Изготвување на годишни извештаи за застапеноста на етничките заедници во сите области	- Извештаи за застапеноста на етничките заедници во сите области
Спроведување на редовни анкети за перцепцијата на дискриминацијата по основа на етничка припадност и изработка на анализи за утврдување на реалните состојби	-Аналитички извештаи

Одговорни институции и носители:

Државен завод за статистика, Дирекција за заштита на личните податоци, Народен правобранител, Комисија за заштита од дискриминација, Агенција за остварување на правата на заедниците, Собрание на РМ, Влада на Република Македонија, Единици на локална самоуправа, јавни установи и други државни органи, и граѓанскиот сектор.

Стратешка цел III

Целосно спроведување на начелото на соодветна и правична застапеност на припадниците од сите заедници, како на национално, така и на локално ниво.

Активности:	Индикатори:
Изработка на детална анализа за состојбата со соодветната и правичната застапеност на припадниците на сите етнички заедници на национално и локално ниво, според пол и етничка припадност	- Број на изработени анализи - Зголемена квантитативната и квалитативна имплементација на принципот на баланс меѓу остварувањето на правата на заедниците и нивното чувство за припадност во институциите на системот. - Изработена анализа
Подготовка и презентирање на годишни извештаи за надминување на евентуално нееднаков третман и пристап на припадниците на етничките заедници, особено на жените до услугите на државните институции (со предлози и решенија за подобрување на услугите, односно евентуалниот дискриминаторски однос на државните службеници)	- Број на извештаи - Број на поднесоци, според пол и етничка припадност - Број на интервенции (според тип и констатирани мерки и преземени мерки)

	<p>според пол и етничка припадност од страна на државните институции</p> <ul style="list-style-type: none"> - Подобрен пристап на припадниците на етничките заедници, особено на жените до услугите на државните институции - Изработени и презентирани годишни извештаи
Изготвување на Анализа, за потребата и можноста за воведување на евиденција по основ на пол и етничка припадност согласно Законот за постапување по претставки и предлози.	<ul style="list-style-type: none"> - Зголемена информираност и препознавањето на формите на дискриминација, како и на недовербата што граѓаните ја чувствуваат кон институциите на системот

Одговорни институции и носители:

Секретаријат за спроведување на Рамковниот договор, Агенција за остварување на правата на заедниците, Министерство за информатичко општество и администрација, МТСП, Академија за обука на судии и обвинители, Министерство за правда, Министерство за внатрешни работи, Министерство за образование и наука, Собрание на РМ, Агенција за администрација, Комисија за заштита од дискриминација, Народен правобранител, Државен завод за статистика, Единици на локална самоуправа, социјални партнери и граѓанскиот сектор.

Стратешка цел IV

Подобрен статус на припадниците на мнозинските заедници (со посебен фокус на ромската заедница) корисници на социјална помош вклучително и пристап до здравствените услуги

Активности	Индикатори
Креирање на посебни програми за подобрување на статусот на припадниците на мнозинските заедници корисници на социјална помош	- Број на изработени програми
Иницирање на понатамошни истражувања кои треба да го расветлат профилот на целните групи во однос на социјалната заштита, да ги детектираат родовите и етничките потреби и интереси на	- Подобрен пристап особено на жените од етничките заедници до социјалната заштита

корисниците, сè со цел создавање на опкружување на еднакви можности за сите граѓани	- Број на иницирани и спроведени истражувања
Олеснување на пристапот на жените од руралните подрачја и жените Ромки до загарантираната здравствена заштита	- Број на програми и активности - Создавање на услови за подигање на степенот на заштита со обезбедување на директен пристап до загарантираната здравствена заштита прилагодени на потребите на популацијата на жените од руралните подрачја и жените Ромки - Зголемено ниво на информираност, свест и знаење за загарантираната здравствена заштита кај жените од руралните подрачја и жените Ромки

Одговорни институции и носители:

Влада на Република Македонија, Собрание на РМ, Министерство за труд и социјална политика, Министерство за здравство, Комисија за заштита од дискриминација, Единици на локална самоуправа, Комисијата за еднакви можности во Собранието на РМ, Државен завод за статистика, Агенција за остварување на правата на заедниците, социјалните партнери и граѓанскиот сектор.

Стратешка цел V

Обезбедување на еднакви можности на етничките заедници за домување со еднаков пристап до инфраструктура (патишта, вода, и електрична енергија), вработување и образование.

Активности	Индикатори
Анализа на рамномерноста на развојот на населбите населени со хомогени етнички заедници	- Изработена анализа
Соработка на ЕЛС и централната власт за изработка на проекти и обезбедување на финасиски средства за рамномерност во развојот на инфраструктурата во населбите со хомоген етнички состав.	- Број на реализирани заеднички проекти - Рамномерен развојот на инфраструктурата во населбите со хомоген етнички состав
Креирање на афирмативни мерки за припадниците на немнозинските заедници на локално ниво за полесен пристап до државните програми за домување (социјални станови и сл.)	- Изработени афирмативни мерки

<p>Вклучување на родовата перспектива и надминување на тешкотиите со коишто се соочуваат жените од етничките заедници во користењето на активните мерки за вработување.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Број на активни мерки за вработување во кои е инкорпориран родовиот концепт - Изготвена анализа со препораки за надминување на тешкотиите со коишто се соочуваат жените од етничките заедници во користењето на активните мерки за вработување - Зголемен број на жени од етничките групи кои ги користат активните мерки за вработување.
<p>Акции насочени кон подигање на свеста за задолжителното образование со посебен фокус на посебните причини за осипување на машките и женските деца, посебно од ромска припадност.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Број на спроведени кампањи и други активности - Спроведена анализа за причините за осипување на машките и женските деца, посебно од ромска припадност. - Број на реализирани кампањи, дисиминација на пропаганден/ едукативен материјал - Зголемено ниво на информирани ученици, родители и старатели за потребата и обврска за задолжително основно и средно образование - Намален број на осипувања од наставниот процес и зголемена стапка на проодност и уписи во наредните години на образование

Одговорни институции и носители:

Собрание на РМ, Влада на Република Македонија, Министерство за труд и социјална политика, Министерство за образование и наука, Единиците на локална самоуправа, Народен правобранител, Комисија за заштита од дискриминација, политичките партии и граѓанските организации.

Б) Возраст

Стратешка цел I

Унапредување на можностите за вработување и работа на сите возрасни групи на еднаква основа со другите

Активности	Индикатори
<p>Создавање на услови за вработување на сите возрасни групи на отворениот пазар на трудот</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Зголемен број на вработени возрасни лица (особено тие над 50 или 55 години) - Зголемен број на вработени млади лица

Истражувања и соодветни мерки кои се однесуваат на достапноста и вклучувањето на повозрасните и помладите жени, онаму каде возраста е критериум, во активните мерки за вработување	<ul style="list-style-type: none"> - Број на спроведени истражувања - Воведување на афирмативни мерки со цел зголемување на бројот на повозрасните и помладите жени вклучени на отворениот пазар на трудот - Зголемен број на повозрасните и помладите жени кои ги користат активните мерки за вработување
Истражување за застапеноста на евентуална дискриминацијата по основ на пол, при барање на вработување, застапена во јавниот и приватниот сектор	<ul style="list-style-type: none"> - Спроведено истражување

Одговорни институции и носители:

Собрание на РМ, Влада на РМ, Министерство за труд и социјална политика, Агенција за млади и спорт, Агенција за вработување, Единици на локална самоуправа, стопанските комори, социјалните партнери и граѓанскиот сектор.

Стратешка цел II

Обезбедување на образование и користите кои произлегуваат од него за постарите лицата на еднаква основа со другите

Активности	Индикатори
Развивање и спроведување на програми за промовирање на поголемото учество на постарите лица во образованието	<ul style="list-style-type: none"> - Зголемен број на постарите лица кои учествуваат во образованието - Примената на Законот за образование на возрасните

Одговорни институции и носители:

Собрание на РМ, Влада на РМ, Министерство за образование и наука, Министерство за труд и социјална политика, Биро за развој на образованието и граѓанскиот сектор, Единици на локална самоуправа.

Стратешка цел III

Обезбедување на соодветен пристап до добра и услуги на сите возрасни групи.

Активности:	Индикатори:
Спроведување на истражување со цел утврдување на евентуална дискриминација и вознемирување од страна на персоналот во здравствените институции.	- Спроведено истражување со препораки за надминување на состојбата
Подобрување на условите на живеење во институциите кои вршат услуги на домување и заштита на сите возрасни групи	- Воспоставување на еднаков третман на сите корисници без разлика на возраста.
Спроведување на истражување со цел утврдување на евентуална дискриминација врз основа на возраста (старите лица) во приватните компании, особено во банките и осигурителни друштва, при издавањето на финансиски кредити и осигурителни полиси	- Спроведено истражување со препораки за надминување на состојбата
Отворање на сервиси и центри за помош и поддршка на возрасни лица	- Отворени центри - Воспоставени сервиси
Собирање на податоци за тоа колку корисници на пензија над 60 години се корисници на субвенционирани станови под закуп	- Утврдување дали субвенционирањето на станови под закуп е ефикасно средство за подобрување на пристапот до домување на лицата кои имаат потреба од тоа

Одговорни институции и носители

Министерство за труд и социјална политика, Агенција за млади и спорт, Министерство за образование и наука, Министерство за здравство, Институт за јавно здравје, Фонд за здравствено осигурување, здравствени институции на локално ниво, специјализирани здравствени институции од областа на репродуктивното здравје и сексуалноста, Единици на локална самоуправа, Патронажна служба и граѓанскиот сектор.

В) Ментална и телесна попреченост

Стратешка цел I

Унапредување на можностите за вработување и работа за лицата со ментална и телесна попреченост на еднаква основа со другите

Активности	Индикатори
------------	------------

<p>Зајакнување на капацитетите на сите чинители за спроведување на соодветното приспособување на работното место за лицата со ментална и телесна попреченост</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Изменети и дополнети Законски одредби (посебно на законот за вработување на инвалидни лица) - Зголемена свесност на работодавачите со правниот институт соодветното приспособување на работното место за лицата со ментална и телесна попреченост - Извршени бројни соодветни приспособување на работното место за лицата со ментална и телесна попреченост

Одговорни институции и носители:

Собрание на РМ, Влада на РМ, Министерство за транспорт и врски, Министерство за труд и социјална политика, единици на локална самоуправа, Единици за локална самоуправа, Завод за социјални дејности, центрите за социјална работа, установите за социјална заштита, стопанските комори, синдикатите и граѓанскиот сектор.

Стратешка цел II

Обезбедување на образование на лицата со ментална и телесна попреченост на еднаква основа со другите

Активности	Индикатори
<p>Развивање и спроведување на програми за инклузивно образование на децата со ментална и телесна попреченост во редовниот образовен систем вклучително и училишното воспитување и образование</p>	<p>- Зголемен број на деца со ментална и телесна попреченост во редовниот образовен систем вклучително и училишното воспитување и образование</p>
<p>Воведување на современи технологии како поддршка во образовниот процес на децата со ментална и телесна попреченост</p>	<p>- Користени современи технологии во образовниот процес на децата со ментална и телесна попреченост</p>
<p>Изработка на програми за стекнување на неформално образование на лицата со ментална и телесна попреченост, вклучително и доквалификација и преквалификација</p>	<p>- Изработени програми за стекнување на неформално образование на лицата со ментална и телесна попреченост, вклучително и доквалификација и преквалификација</p>
<p>Унапредување на наставните програми со цел подигнување на свеста за прашањето на лицата со ментална и телесна</p>	<p>- Унапредени наставните програми со цел подигнување на свеста за прашањето на лицата со ментална и телесна</p>

попреченост и дискриминацијата	попреченост и дискриминацијата
--------------------------------	--------------------------------

Одговорни институции и носители:

Собрание на РМ, Влада на РМ, Министерство за образование, Министерство за информатичко општество и администрација, Министерство за труд и социјална политика, Биро за развој на образованието, Единици за локална самоуправа, Завод за социјални дејности, установите за социјална заштита, Единиците на локална самоуправа и граѓанскиот сектор.

Стратешка цел III

Обезбедување на пристапност и достапност на лицата со ментална и телесна попреченост во областа на транспортот и врските

Активности	Индикатори
Проценка на нивото на услугите коишто ги користат лицата со ментална и телесна попреченост	- Запознаеност на институциите во системот и сите засегнати страни со нивото на услугите кои ги користат лицата со ментална и телесна попреченост
Унапредување на законските акти со кои се регулира непречен пристап и движење до и во градби за јавна, деловна и станбена намена во однос на прекршочните одредби, во смисла на определување на глоба за неприменување на материјалните одредби кои се однесуваат на нив	- Изменети и дополнети законски одредби
Вршење на надзор над спроведувањето на законските одредби за непречен пристап и движење до и во градбите на лицата со ментална и телесна попреченост	- Споведен надзор
Вршење надзор над примената на стандардите и нормативите за урбанистичко планирање, со цел создавање услови за непречено движење на лицата со ментална и телесна попреченост во рамки на планскиот опфат	- Спроведен надзор - Зајакнат инспекцискиот надзор - Намален број на констатирани прекршоци на прописите од различни области кои се однесуваат на лицата со ментална и телесна попреченост, при зголемен број на извршени контроли од страна на инспекциите - Изработка на план за спроведување на инспекциски надзор на ниво на поединечни инспекторати од соодветните области, како редовни и вонредни инспекциски контроли
Преземање на мерки за обезбедување на	- Зголемен број на пристапни возила за

пристапен јавен превоз за лицата со ментална и телесна попреченост на еднаква основа со другите	лицата со ментална и телесна попреченост во рамките на јавниот превоз
Преземање на мерки за обезбедување на пристапни информации од јавните институции во формат соодветен за лицата со сензорна попреченост, како пристапни интернет страни, написи во Браево писмо, емисии процедени со знаковен говор и слично	- Подобен општествен и социјален живот на слепите и глувите лица со оглед на олеснетиот пристап до информации од јавен карактер - Зголемен број на достапни информатички и комуникациски технологии (на пример: синтезатор на говор за слепи лица и слично).

Одговорни институции и носители:

Собрание на РМ, Влада на РМ, Министерство за транспорт и врски, Министерство за труд и социјална политика, државни инспекторати, Единици на локална самоуправа, Совет за радиодифузна дејност, медиуми, и граѓанскиот сектор.

Стратешка цел IV

Обезбедување на пристап до добра и услуги за лицата со ментална и телесна попреченост на еднаква основа со другите

Активности	Индикатори
Проценка на нивото на услугите коишто ги користат лицата со ментална и телесна попреченост и проблемите со кои се соочуваат при пристапот до добрата и услугите	- Број на спроведени истражувања во областа на: сиромаштија и нееднаквост, здравствена нега, репродуктивна и сексуална слобода и слично со посебен фокус на жените/мајките со ментална и телесна попреченост
Создавање на услови за достапност на јавните и приватните установи и сервиси за лицата со ментална и телесна попреченост	- Зголемена достапност на јавните и приватните установи и сервиси за лицата со ментална и телесна попреченост
Анализа на бројот на лицата со ментална и телесна попреченост кои се социјално загрозувани и препораки за унапредување на системот на социјална заштита со политики за социјална сигурност и афирмативни мерки	- Извршена анализа со изготвени препораки за унапредување на системот на социјална заштита со политики за социјална сигурност и афирмативни мерки
Анализирање на можните мерки за надминување на состојбата со лицата со лесна и умерена ментална попреченост по 26 годишна возраст	- Изработена анализа и предложени мерки за надминување на овој проблем

Креирање на буџет во којшто ќе се води сметка за потребите на лицата со ментална и телесна попреченост со посебен акцент за потребите на децата со пречки во развојот и жените со ментална и телесна попреченост	- Зголемен износ на ставка во буџетот кој се однесува на задоволување на потребите на децата со пречки во развојот и жените со ментална и телесна попреченост
Непосредно активно вклучување на ЕЛС во препознавање на потребите на лицата со инвалидност и нивно активно вклучување во сите процеси на локално ниво	- Учество на лицата со инвалидност во работите кои се во надлежност на локалната самоуправа, со што и сами би придонеле за сопствено непречено функционирање непосредно на локално ниво
Зајакнување на капацитетите на сите чинители за спроведување на соодветното приспособување на станбените објект на лицата со ментална и телесна попреченост	- Изменети и дополнети законски одредби (посебно на Законот за домување) - Извршени бројни соодветни приспособување на работното место за лицата со ментална и телесна попреченост

Одговорни институции и носители:

Влада на РМ, Министерство за транспорт и врски, Министерството за труд и социјална политика, Фонд за здравствено осигурување, Единици на локална самоуправа, Завод за социјални дејности, Единиците на локалната самоуправа, Центрите за социјална работа, Установите за социјална заштита, и граѓанскиот сектор.

4. Механизми за спроведување, набљудување и оценка

Институции кои вршат спроведување на оваа стратегија е Владата на РМ и нејзините надлежни институции. Имајќи предвид дека Стратегијата е подготвена со широк консензус во утврдување на проблемите, целите и приоритетите во областите и основите на дискриминација, ќе се подготват акциски планови за секоја основа посебно. Акциските планови за спроведување на оваа стратегија и нејзините приоритети, ќе се донесат од страна на Владата на РМ, во соработка со надлежните институции. Акциските планови ќе се подготвуваат за двегодишен временски период и доколку се оцени дека Стратегијата треба да се измени во однос на приоритетите и целите, ќе се направи ревизија во текот на нејзиното спроведување.

Работната група, составена од соодветни државни органи и институции во чиј состав учествуваат и претставници на граѓанските организации, координирана од МТСП, ќе се состанува по потреба, и на годишно ниво и ќе ги разгледува заедничките проблеми дефинирани како приоритетни цели во оваа стратегија.

Финансирање

За Стратегијата не се планирани средства за финансирање на стратешките приоритети. Средствата за реализација на стратешките приоритети и цели ќе се утврдат со донесување на акциските планови, при што средствата ќе се обезбедуваат од: Буџетот на Република Македонија, средствата од претпристапните фондови на ЕУ, единиците на локалната самоуправа и донации.

Прилози

П1. Терминологија

П2. Работна група и вклучени експерти

П3. Преглед на правната рамка

П4. Преглед на надлежните институции

П5. Библиографија

III. Терминологија

Дискриминација

Е секое неоправдано правно или фактичко, непосредно или посредно правење на разлика или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на лица или групи, кое се заснова на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа.

Потешки облици на дискриминација, повеќекратна, повторена и продолжена дискриминација

Е потешок облик на дискриминација, направена кон одредено лице по повеќе дискриминаторски основи (повеќекратна дискриминација), дискриминација направена повеќе пати (повторена дискриминација), која е правена подолго време (продолжена дискриминација) или која со своите последици особено тешко го погодува дискриминираното лице

Еднакви можности

Отсуство на пречки за економско, политичко и социјално учество врз основа на полот, возраста, етничка припадност, телесна и ментална попреченост. Тоа значи, промовирање на начелото за воведување на еднакво учество на сите горе наведени групи на граѓани во сите области од јавниот и од приватниот сектор, еднаков статус, еднаков третман во остварувањето на сите права и во развојот на нивните индивидуални потенцијали, преку кои тие придонесуваат во општествениот развој и еднакви придобивки од резултатите произлезени од тој развој.

Маргинализирана група

Група од поединци кои ги обединува специфична положба во општеството, кои се објект на предрасуди, кои имаат посебни карактеристики, кои ги прават погодни за одредени видови на насилство, имаат помала можност за остварување и заштита на сопствените права или се изложени на зголемена можност за натамошна виктимизација.

Еднаквост

Начело според кое сите луѓе се рамноправни, односно изедначени во обврските и правата. Еднаквоста ја подразбира различноста, односно подразбира постоење на неистоветни лица кои треба да бидат еднакво третирани.

Родова рамноправност

Родовата рамноправност значи праведност при постапувањето со мажите и со жените, во согласност со нивните лични потреби, праведност особено во врска со правата, придобивките, обврските и можностите. Родовата рамноправност е засегната со унапредување на личната, социјалната, културната, политичката и економската рамноправност за сите.

Афирмативни мерки

Активности на надлежните државни органи кои се насочени кон спречување и заштита од дискриминација, односно намалување или елиминирање на фактичка нееднаквост којашто настанала како резултат на претходна дискриминација.

Исклучоци од дискриминација

Нема да се сметаат за дискриминација афирмативните мерки преземени од органи на државната управа, органи на единиците на локалната самоуправа, други органи и организации кои вршат јавни овластувања, јавни установи или од страна на физички или правни лица, констатирани како оправдани во минатото, сегашноста или во иднина, а кои можат да се преземаат сè додека не се постигне потполна фактичка еднаквост.

П2. Работна група и вклучени експерти

За подготовка на предлог текстот на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација беше формирана работна група од претставници на ресорните министерства во ВРМ и претставници на граѓанскиот сектор кои работаат во оваа област.

Членови на работната група:

- Елена Грозданова – координатор, Министерство за труд и социјална политика
- Стојан Трајанов - Министерство за труд и социјална политика
- Јована Тренчевска - Министерство за труд и социјална политика
- Жаклина Величковска - Министерство за труд и социјална политика
- Слободанка Л. Здравковска - Министерство за труд и социјална политика
- Севги Идрзиз - Министерство за труд и социјална политика
- Азиме Адеми - Министерство за правда
- Нермина Факовиќ - Министерство за здравство
- Миле Гиновски - Министерство за образование и наука
- Марија Георгиева - Министерство за транспорт и врски

- Анета Станчевска - Министерство за внатрешни работи
- Евица Веселковска - Министерство за внатрешни работи
- Нена Неновска- Секретаријат за европски прашања
- Гордана Цекова - Агенција за млади и спорт
- Љуљета Куфлиу - Кабинет на Претседателот на РМ
- Маријан Поњавиќ - Народен правобранител
- Јован Ананиев - Комисија за заштита од дискриминација
- Даниела Паунова - Комисија за заштита од дискриминација
- Сеад Садикоски - Агенција за остварување на правата на заедниците
- Анета Арнаудовска – Академија за судии и јавни обвинители
- Савка Тодоровска - Сојуз “Македонија без дискриминација”
- Александар Кржаловски - Сојуз “Македонија без дискриминација”
- Гордана Несторовска - Хелсиншки комитет за човекови права
- Кочо Андоновски - Хелсиншки комитет за човекови права
- Жанета Попоска - Канцеларија на Мисијата на ОБСЕ во Скопје

Домашни и меѓународни страни консултирани во процесот

Во прилог се дадени сите консултирани актери/учесници на тркалезните маси, тематските работилници и јавните расправи, организирани по предлог текстот на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација, и сите страни кои дадоа свој придонес во изготвување на овој документ.

Од Република Македонија:

Министерство за труд и социјална политика	Собрание на Република Македонија
Министерство за надворешни работи	Министерство за транспорт и врски
Министерство за правда	Агенција за млади и спорт
Министерство за здравство	Народен правобранител на РМ
Министерство за образование и наука	Секретаријат за спроведување на Рамковниот договор
Секретаријат за европски прашања	
Генерален секретаријат на ВРМ	
Кабинет на Претседателот на РМ	
Комисија за заштита од дискриминација	

Агенција за остварување на правата на заедниците

Академија за судии и јавни обвинители

Поширока јавност:

Претставници од следниве институции и граѓански организации учествуваа на трите јавни дискусии на нацрт текстот на Националната стратегија за еднаквост и недискриминација, и тоа: ОЗ Радика, Детска амбасада Меѓаши, Организација на жени на град Скопје, „СИРМА“ - Куманово, Акција здруженска, ЗГБР “Светла визија“ – Штип, Еколошко друштво “ВИНОЖИТО“- Штип, Друштво за достоинство на хендикепирани лица “НАДЕЖ“ - Штип, “КАПРИКОРН 2010“ - Струга, ЕЗ “ЕНХАЛОН“ - Струга, ЕЗЕРКА – Струга, ПСОДОН – Струга, ЕЗЕРКА – Штип, ДСУ “ИСКРА“ - Штип, Фондација за развој на локалната заедница – Штип, МЦМС, Сојузот Македонија без дискриминација, Здружение креативен центар РУРБАНКУЛТ, Центар за млади, Женска акција, Центар за стручно оспособување - Струга ОЖС, ОЖО Свети Николе, Полио плус, СФДМ, Народен правобранител, претседател на државата, Министерство за транспорт и врски, Министерството за труд и социјална политика, Министерство за образование, Државен испитен центар, СЕП, Агенција за остварување на правата на заедниците, Комисија за заштита од дискриминација, Агенција за вработување на РМ, ССМ, Општина Центар, Општина Кисела Вода, Општина Штип, Општина Вевчани, Општина струга, Основно јавно обвинителство – Штип, ООУ Банчо Прке – Штип, Гимназија – Штип, ООУ Тошо Арсов – Штип, ООУ Св.Кирил и Методиј – Струга, ПСУ Јахја Кемал, СВР Штип, Центра за јавно здравје – Штип, ЈЗУ здравствен дом Др. П. Караѓозов – Штип, ЈЗУ завод за неврологија – Струга, ЈУ МЦСР – Штип, Центра за вработување – Штип, ООУ Димитар Влахов – Штип, МВР Струга, СВР Охрид, КПД – Струга, Центар за култура – Струга, Центар за социјална работа – Струга, Фонд за здравствено осигурување - Струга и други.

Меѓународни организации

ОБСЕ :

ПЗ. Преглед на правната рамка

Дискриминаторска основа - возраст

Во Република Македонија, начелото на еднаквост произлегува од Уставот на РМ. Иако во одредбата од Уставот каде се гарантира еднаквоста не се набројува возраста како посебна дискриминаторска основа, не треба и не смее да се заклучи дека не постои уставна основа за развиток на законодавството за спречување и заштита од дискриминација по основа на возраст. Имено, ненабројувањето на возраста (староста) како посебна основа на дискриминација во уставната анти-дискриминаторска клаузула, не беше пречка за понатамошен понатамошен развој на законодавството за заштита од дискриминација. Ова јасно се гледа од изричното набројување на возраста како дискриминаторска основа во неколку други закони. Така, возраста е наброена во Законот за работните односи, Законот за волонтерство и Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Иако листата на основи од уставната анти-дискриминаторска клаузула не ја содржи возраста, не сме на мислење дека некој може преку рестриктивно толкување да смета дека новите законски решенија би биле противуставни. За тоа би употребиле два основни аргументи. Прво, тие законски решенија кои предвидуваат поширока листа на дискриминаторски основи од таа на член 9, вклучувајќи ја и возраста, никој а ниту Уставниот суд, не ги оценил како противуставни. Вториот аргумент, кој е уште позначаен, се однесува на меѓународните обврски на РМ. Имено, не треба да забораваме дека Република Македонија има преземено обврски во меѓународното право за заштита од дискриминација на лицата кои се наоѓаат под нејзина јурисдикција. Оваа заштита, различно од член 9 од Уставот, се однесува и на поголем број на дискриминаторски основи од оние наброени во член 9 од Уставот, вклучувајќи ја и возраста. Само ќе напоменеме дека РМ е држава договорничка на Меѓународниот пакт за граѓански и политички права, Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, Конвенцијата за елиминација на сите форми на расна дискриминација, Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жената, Европската конвенција за човекови права и Протоколот 12 кон Европската конвенција за човекови права.

ЗСЗД, кој почна да се применува од 1 јануари 2011 година, ја набројува изрично возраста како посебна дискриминаторска основа во членот 3. Покрај набројувањето на возраста како дискриминаторска основа, тоа што е значајно да се напомене за овој закон, а со оглед дека ЗСЗД нуди заштита од дискриминација и по основа на возраст, е дефинитивно широкиот материјален опсег на истиот. Со одредбите од ЗСЗД, изрично се утврдува дека дискриминацијата се забранува во следниве области: “работа и работни односи; образование наука и спорт; социјална сигурност, вклучувајќи го и подрачјето на социјалната заштита, пензиското и инвалидското осигурување,

здравственото осигурување и здравствената заштита; правосудство и управа; домување; јавно информирање и медиуми; пристап до добра и услуги; членување и дејствување во синдикати, политички партии, здруженија на граѓани и фондации или други организации засновани на членство; култура и други области определени со закон“.

Имајќи ја предвид широката материјална примена на ЗСЗД, може слободно да се каже дека дискриминацијата по основа на возраст е забранета во сите области каде и поразвиените законодавства ја забрануваат. Освен тоа, покриени се и областите на кои упатува и Директивата на ЕУ за поставување на општа рамка за имплементација на начелото на еднаков третман во работните односи и професиите, како и ЕУ хоризонталната директива (која е во подготовка).

Покрај ЗСЗД, како што беше напоменато, возраста на поединецот како основа на дискриминација, е покриена и со други закони кои се однесуваат на посебни области на јавниот живот. Така, Законот за работните односи и Законот за волонтерство ја предвидуваат возраста како посебна дискриминаторска основа. Во овие области дискриминацијата по основа на возраст е покриена и забранета преку овие посебни закони.

Дискриминаторска основа - етничка припадност

Во правниот систем во Република Македонија припадниците на етничките заедници се заштитени со Уставот како највисок правен акт, со законите, како и ратификуваните меѓународни договори.

Уставот на РМ во Глава II ја гарантира еднаквоста на граѓаните и го забранува ограничувањето на слободите и правата по повеќе основи. Со Уставот на Република Македонија се штитат правата на заедниците низ повеќе одредби и Амандмани (8,9,32,34,35,39,44,54, Амандман IV двојно мнозинство или Бадентер, Амандман VI делот на правична застапеност, Амандман XI)

Покрај Уставот, во голем број на други закони, постојат одредби со кои се забранува и се уредува постапката за заштита од дискриминацијата по основа на етничка припадност, и тоа: Законот за народен правобранител, Законот за заштита на правата на пациентите, Законот за работни односи, Законот за еднакви можности на жените и мажите, Законот за социјална заштита, Законот за основно образование, Законот за средно образование, Законот за високо образование, Законот за локална самоуправа, Законот за државни службеници, Законот за волонтерство, Законот за радиодифузна дејност и слично.

До неодамна во Република Македонија не постоеше општ закон за спречување и заштита од дискриминација. Во април 2010 година Собранието на Република Македонија го донесе Законот за спречување и заштита од дискриминација кој почна да се применува од 1.1.2011 година и претставува заокружување на правната рамка во сферата на заштитата од дискриминација по сите основи.

Дискриминаторска основа - ментална и телесна попреченост

Домашни и меѓународни документи во кои што прашањето на ментална и телесна попреченост се поставува како прашање на почитување на човековите права содржани се во член 1 од Уставот на Република Македонија. Имено, Република Македонија, покрај тоа што е дефинирана како суверена, самостојна и демократска држава, таа е дефинирана и како социјална држава. Дополнително, во член 35 став 3 е утврдено дека Републиката се грижи за социјалната заштита и социјалната сигурност на граѓаните, го гарантира правото на помош на немоќните и на неспособните за работа граѓани и обезбедува посебна заштита за лицата со инвалидност и услови за нивно целосно вклучување во општествениот живот. Со Законот за заштита и спречување од дискриминација се уредува и забраната од дискриминација по основа на ментална и телесна попреченост и заштитата на лицата коишто се изложени на дискриминација врз оваа основа. Стратегијата за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010-2020, која од страна на Владата на Република Македонија беше донесена, предвидува мерки и активности коишто треба да се спроведат со цел да се намали сиромаштијата и социјалната исклученост, а лицата со ментална и телесна попреченост се наведени како една од најзагрозените категории на граѓани во РМ.

Исто така, Република Македонија е потписник на голем број на меѓународни документи коишто морално или правно ја обврзуваат да преземе конкретна акција во оваа област како што се: Повелбата на ООН, Универзалната декларација за човековите права, Резолуцијата на ООН за Стандардните правила за изедначување на можностите за лицата со инвалидност и Европската конвенција за човекови права. Македонија донесе и Декларација за заштита и унапредување на правата на лицата со посебни потреби на Собранието на Република Македонија и ревидирана Национална стратегија за еднакви права и можности на лицата со инвалидност. На 30 март 2007 година, РМ ја потпиша Конвенцијата за правата на лицата со попреченост, а Факултативниот протокол кон истата го потпиша на 29 јули 2009 година. Со Конвенцијата за заштита на правата на лицата со попреченост, се осмислува правно обврзувачката рамка за заштита и промоција на правата на лицата со попреченост на универзално ниво и се прави значителен исчекор пред традиционалниот концепт на разбирање на попреченоста како “личен проблем” на лицата кои го имаат наспрема “социјалниот проблем” на државата. Државите коишто ќе ја ратификуваат оваа конвенција, ќе бидат законски обврзани лицата со ментална и телесна попреченост да ги третираат како рамноправни субјекти со права чие уживање треба да биде обезбедено и гарантирано од страна на самата држава.

Забраната на дискриминација е првиот императив кој со оваа конвенција им се наметнува на државите. За да се анулира постоечката дискриминација потребно е да се одговори со исто толку силна позитивна акција. Тоа е вториот императив - афирмативните мерки на организираната заедница. Мерки кои треба да доведат до забрзано изедначување на можностите за подеднакво

уживање на човековите права и истите ќе траат се додека постојат нееднакви можности. Тука не станува збор за креирање на некаков систем на апсолутна еднаквост, туку овозможување на релативно еднаква позиција. Тоа подразбира дека праведно е еднаквите да се третираат еднакво, а различните различно, сè со цел праведно третирање на индивидуите. Забраната на дискриминацијата и афирмативните акции се двете крајности на просторот на протегање на правата, односно на акцијата за примена на правото за правата на човекот. Иако поимот забрана на дискриминација е создаден заради заштита и гаранција на еднаквоста на сите пред законот, тој не подразбира поддршка на апсолутната еднаквост, туку е споив со релативната еднаквост. Поимот на релативна еднаквост подразбира дека е праведно еднаквите да се третираат еднакво, а различните различно. Тоа значи дека е споив со нееднаквости и разлики тогаш кога тие се праведни и сторени заради реализирање на праведен третман на индивидуите.

Политиката којашто се однесува на унапредување на правата и можностите на лицата со ментална и телесна попреченост, веќе не се поставува како проблем само на социјалната политика, туку како прашање на почитување на човековите права. Основата за донесување на упатства и одредби на ЕУ во оваа област е содржана во член 13 од Договорот од Амстердам којшто наведува дека, “Советот може со едногласна одлука, на предлог на Комисијата и во консултација со Европскиот парламент, да преземе соодветни мерки поради борба со дискриминацијата, заснована на разликите по основа на пол, раса или етничко потекло, вера и одредена попреченост, старост или сексуална ориентација”. Исто така, кога станува збор за правните акти на Европската унија, кои што се базираат на решавање на проблемот на дискриминација, пред се треба да се земат во предвид анти-дискриминаторските директиви. Дополнително, Советот на Европа со членот 15 од ревидираната Европска социјална повелба којашто ја потпиша и Република Македонија, предвидува лицата со ментална и телесна попреченост да имат право на независност, социјална интеграција и полноправно учество во општествениот живот на заедницата. Советот на Европа донесе и препораки за кохерентна политика за лицата со ментална и телесна попреченост, коишто ги промовираат правата на лицата со ментална и телесна попреченост преку нивно полноправно учество во општеството на рамноправна основа, право на независен и самостоен живот и право на еднакви можности. Исто така, треба да се спомене и Европскиот план за акција за еднакви можности на лицата со ментална и телесна попреченост од 2003 година, Упатството на Европскиот парламент и Советот 2001/85/ЕЗ за посебно обезбедување на возила коишто се користат за превоз на патници, Уредбата 261/2004 на Европскиот парламент и Советот за компензација и помош на патниците во авио-сообраќајот и многу други документи кои што содржат одредби коишто се однесуваат на правата на лицата со ментална и телесна попреченост. Советот на Европа во 2006 година донесе Европски план за акција за лицата со ментална и телесна попреченост за период 2006-2015.

Со оглед на фактот дека со потпишувањето на меѓународните документи е преземена обврската за транспонирање на нивната содржина, и тоа од оние документи од кои тоа е потребно како механизам за нивна примена во домашниот правен поредок, во Република Македонија има релативно добро поставена правна рамка, за регулирање на општествените и правни односи во кои лицата со ментална и телесна попреченост се една од страните, и тоа со: Законот за превоз во патниот сообраќај – во кој е предвидена обврска за превозникот и автобуската станица на слепо лице со оштетување на видот над 90% и негов придружник, како и на лице со телесна попреченост од 100% и негов придружник, да им издадат повратен билет без надомест и возна книшка во која ќе се евидентира дека го искористиле превозот, на кои во текот на една календарска година може да им се издадат максимум шест повратни билети за патување во внатрешниот превоз на патници; Мултилатерална спогодба за основање на Европската заедничка воздухопловна област т.н. Спогодба за ЕЗВО; Документ 30 на ЕСАС; Закон за облигационите и стварно правните односи во воздушниот сообраќај во кој е транспонирана Регулацијата (ЕЗ) 261/2004 од 11 февруари 2004 година, со која се востановуваат еднообразни правила за надомест на штета и помош на патниците во случај на одбивање да му се дозволи на патникот да се качи во воздухопловот заради превоз, откажување на летот и големо задоцнување на летот, при што, во вакви случаи на лицата со намалена подвижност или со посебни потреби им е загарантирано право на згрижување (бесплатно сместување, превоз до хотел, храна) со особено внимание на нивните потреби, како и предност во превозот; Закон за воздухопловство; Уредба за мерките и процедурите за олеснување во цивилното воздухопловство, во која е транспонирана Регулацијата 1107/2006 на ЕУ со која на лицата со попреченост и лицата со ограничена мобилност треба бесплатно да им се обезбеди помош прилагодена на нивните посебни потреби, па оттука потребно е сите релевантни информации наменети за патниците во воздушниот сообраќај, да им се обезбедат во алтернативни форми, кои се пристапни за лицата со попреченост и ограничена подвижност; Закон за договорите за превоз во железничкиот сообраќај, во кој преку подзаконски акт е транспонирана Регулацијата (ЕЗ) бр.1371/2007 на Европскиот парламент и на Советот од 23 октомври 2007 година, која меѓу другото се однесува и на заштитата и помошта на лицата со попреченост и лица со намалена мобилност, а кои патуваат со воз; Законот за електронски комуникации во кој е предвидено дека електронските комуникациски мрежи и електронските комуникациски инфраструктури и придружни инфраструктурни капацитети и средства мора да се планираат, проектираат, градат, поставуваат и вградуваат на начин кој ќе им овозможи и на лицата со ментална и телесна попреченост достапност до јавните електронски комуникациски услуги; Закон за радиодифузна дејност во кој е регулирано дека секое семејно домаќинство кое има слепо лице со оштетување на видот од над 90% и глуво лице со оштетување на слухот од над 60 децибел е ослободен од плаќање на радиодифузна такса за станот во кој живее неговото семејно домаќинство, со што поволно се влијае на намалување на месечните трошоци на семејните домаќинства во кои живеат

овие лица; Закон за градење со кој е регулирано дека изградените објекти со јавна и деловна намена како и станбените објекти треба да ги исполнуваат условите за непречен пристап на лицата со ментална и телесна попреченост; Правилник за начинот на обезбедување на непречен пристап, движење, престој и работа на лица со инвалидност до и во градбите; Закон за просторно и урбанистичко планирање со кој е предвидено дека секој урбанистички план треба да содржи мерки за создавање на услови за непречено движење на лицата со ментална и телесна попреченост во рамки на планскиот опфат, односно пропишани се стандарди и нормативи кои се однесуваат на уредувањето на градежното земјиште за општа употреба (на пр. површини за движење на пешаци), како и условите за градење на градбите наменети за домување, комерцијалните објекти и јавните институции, со цел да се создадат услови за непречено движење на лицата со ментална и телесна попреченост.

Дискриминаторска основа - пол

Правната положба и статусот на жените во Република Македонија, се регулирани со Уставот како највисок правен акт во државата. Освен во Уставот, родовата рамноправност е предвидена и уредена и со други правни акти и меѓународни договори кои претставуваат составен дел од нашиот правен систем .

Еден од позначајните меѓународни договори кој претставува основна правна рамка во подрачјето на еднаквите можности на жените и мажите е Конвенцијата за укинување на сите облици на дискриминација на жените (CEDAW). Како држава сукцесор на поранешна Социјалистичка Федеративна Република Југославија, Република Македонија и пристапи на Конвенцијата за елиминација на сите облици на дискриминација против жената во 1994 година, која стапи на сила на 17 септември 1991 година кога државата ја презеде задолжителната одговорност пред меѓународната заедница. Република Македонија го потпиша и Факултативниот протокол кон оваа конвенција во 2000 година кој е ратификуван на 24 јуни 2003 година, а стапи во сила на 17 октомври 2003 година. Со ратификацијата на Протоколот, Република Македонија ја признава надлежноста на Комитетот за укинување на сите облици на дискриминација на жената и на тој начин им овозможува на граѓаните обраќање до Комитетот во случај на повреда на било кое право утврдено со Конвенцијата.

Еден од најзначајните закони кој се однесува на родовата рамноправност е Законот за еднакви можности, донесен во мај 2006 година како и новиот Закон за еднакви можности на жените и мажите донесен во јануари 2012 год. Тој има за цел да ги уреди основните и посебните мерки за воспоставување на еднакви можности за жените и мажите, како и надлежностите, задачите и обврските на субјектите одговорни за воспоставување на еднакви можности, процедурата за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите, како и правата и должностите на застапникот за еднакви можности на жените и мажите. Законот претставува пресвртница во

процесите за родова рамноправност во Република Македонија затоа што тој е првиот посебен закон за родова рамноправност кој предвидува пакет мерки за промоција на еднакви можности на мажите и жените и му доделува посебни надлежности на Министерството за труд и социјална политика како поддршка на неговата улога на регулатор на родовите прашања.

Од особено значење е и Националниот план за акција за родова рамноправност (НПААР), чија цел е да се подобри статусот на жените и да се обезбеди континуиран развој на родовата рамноправност. НПААР претставува стратешки документ на Владата на Република Македонија за периодот 2007 – 2012 година, ги дефинира десетте стратешки области за дејствување (Жената и човековите права, Жената во процесите на одлучување, Жената и здравјето, Жената и социјалната заштита, Жената и образованието, Жената и вработувањето, Жената и насилството, Жената и медиумите, Жената и животната средина и Жената и мировните активности), активностите, индикаторите, како и одговорните институции, чинители и инволвирани страни за воспоставување на родова рамноправност во различни области. Имплементацијата на НПААР успешно се одвива преку подготовка на годишни оперативни планови за имплементација.

Покрај ова, родовата рамноправност е инкорпорирана и во многу други закони, како што се: Закон за средно образование; Закон за високо образование; Закон за внатрешни работи; Кривичен законик; Закон за наследување; Закон за локална самоуправа; Закон за избор на пратеници; Закон за локални избори; Закон за политички партии; Закон за работни односи; Закон за судовите; Изборен законик; Закон за социјална заштита; како и во Закон за спречување и заштита од дискриминација.

П4. Преглед на надлежните институции

Институција/чинител	Надлежност
А. Независни државни институции	
Комисија за заштита од дискриминација	Постапува по претставки за дискриминација по сите основи.
Народен правобранител	Ја следи состојбата со дискриминацијата и правичната застапеност во јавниот сектор
АОПЗ	Агенција за остварување на правата на заедниците застапени со помалку од 20%
Б. Законодавна власт	
Собрание на Република Македонија	Донесува Устав, уставни амандмани, закони; избира судии на Уставен суд, членови на Судски совет, Народен правобранител, членови на Комисија за заштита од дискриминација.
(Собраниска) ПАЗЗСПГ	Надлежна за прашања од областа на заштитата на слободите и правата на граѓаните, вклучително еднаквост и недискриминација.
(Собраниски) КОМЗ	Решава кои закони се носат со двојно (Бадинтерово) мнозинство; Надлежен за прашања на односите меѓу заедниците.
(Собраниска) КЕЖМ	Расправа по прашањата на еднаквост меѓу жените и мажите
(Собраниска) КТСП	Расправа по прашања од областа на работните односи и социјалните политики.
(Собраниска) ИППГ	Расправа по прашањата на еднакви можности на лицата со ментална и телесна попреченост.
В. Судство	
Уставен суд	Одлучува по претставки кои се однесуваат на прашањата кои ги третира Уставот на РМ, вклучително и правата наведени во член 9.
Основни судови	Одлучуваат по тужби од граѓани, вклучително и за заштита од дискриминација
Академија за судии и обвинители	Организира иницијална и континуирана обука за судии и обвинители, вклучувајќи и теми од областа на дискриминацијата.
Г. Извршна власт	
Претседател на РМ	Ја следи законската регулатива и нејзината примена во областа на еднаквоста и недискриминацијата
Влада на РМ	Генерално е одговорна за спроведување на законите, заштита на граѓаните и постапување во случај на прекршување на правото на

	еднаквост и недискриминација Постојат и посебни надлежности во Секретаријатот за спроведување на Рамковниот договор
Министерства	Посебни надлежности во МТСП МП, МЛС, МОН, МВР, МЗ, МТВ итн.
Д. Локална самоуправа	
(Општински) КОМЗ и КЕЖМ	Прашања на односи меѓу заедниците и за еднаквост меѓу жените и мажите, на локално (општинско) ниво
Г/Е. Граѓански и деловен сектор	
Граѓански сектор	Граѓански организации, верски заедници, синдикати, медиуми, академска јавност
Деловен сектор	Претпријатија, стопански комори
Ж. Меѓународна заедница	
Делегација на ЕУ	Усогласеност на домашното законодавство со законодавството на ЕУ
ОБСЕ	Поддршка на проекти за владеење на правото
ООН	Поддршка на проекти за унапредување на правата на човекот

A. НЕЗАВИСНИ ДРЖАВНИ ИНСТИТУЦИИ

Комисија за заштита од дискриминација (КЗД)

Комисијата е формирана во декември 2010 година, врз основа на Законот за спречување и заштита од дискриминација, има седум члена и стручна служба.

Надлежностите на Комисијата се: постапува по претставки, дава мислење и препораки за конкретните случаи на дискриминација; на подносителот на претставката му дава информации за неговите права и можности за покренување на судска или друга постапка за заштита; покренува иницијатива за поведување на постапка пред надлежните органи поради сторени повреди на овој закон; поднесува годишен извештај до Собранието на Република Македонија; ја информира јавноста со случаите на дискриминација и презема активности за промоција и едукација на еднаквоста, човековите права и недискриминација; го следи спроведувањето на ЗСЗД, иницира измена на прописи заради спроведување и унапредување на заштитата од дискриминација; воспоставува соработка со органите надлежни за остварување на еднаквост и заштита на човековите права во локалната самоуправа; дава препораки на државните органи за преземање на мерки за остварување на еднаквоста; дава мислења по предлози на закони од значење за заштита од дискриминација; прибира статистички и други податоци, формира бази на податоци, спроведува студии, истражувања и обуки во врска со дискриминацијата; соработува со соодветни национални тела на други држави, како и со меѓународни организации на полето на заштита од дискриминација; и донесува деловник за работа и други акти за внатрешна организација на работата.

Комисијата од 2011 г. е во првата година од својата работа.

Народен правобранител на Република Македонија (НП)

Институцијата Народен правобранител е воспоставена со Законот за народниот правобранител во 1997 година. Согласно со одредбите од Амандман XI, во 2003 година, донесен е нов Закон за народен правобранител, а во 2009 година донесена е измена и дополнување на истиот. Со амандманот XI се прошируваат надлежностите, при што е утврдено дека „Народниот правобранител посветува особено внимание за заштита на начелата на недискриминација, соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа и во јавните установи и служби“.

Надлежностите на Народниот правобранител се: презема дејствија за одбрана на начелата на недискриминација и соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници кога се повредени од органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа и јавните установи и служби; презема мерки и дејствија за заштита од неоправдано

одложување на судските постапки или несовесно и неодговорно вршење на работите на судските служби; постапува по поднесени претставки за заштита на уставните и законските права поднесени од поединци или групи, како и по сопствена иницијатива; поднесува годишен извештај до Собранието на РМ и онаму каде што е тоа соодветно, по барање може да поднесува извештаи до советите на општините во кои се формирани децентрализираните канцеларии; може да ги прегледа сите службени документи, при што се забранува на Народниот правобранител и неговиот персонал да откриваат доверливи информации; до донесувањето на одлуката од страна на надлежниот суд може да суспендира извршување на управен акт, доколку тој определи дека актот може да произведе непоправлива штета за правата на заинтересираното лице; дава иницијатива за измени и дополнување на истите; ги следи состојбите на почитување и заштита на уставните и законските права на лицата во органите, организациите и установите во кои слободата на движење е ограничена; има право пред Уставниот суд да ја оспори уставноста на законите со Уставот; дава препораки, мислења, укажувања и предлози за начинот на отстранување на констатирани повреди, предлага повторно спроведување на одредена постапка, поведува иницијатива за поведување на дисциплинска постапка против службено или одговорно лице, при што може да поднесе барање до надлежен јавен обвинител за покренување на постапка за утврдување на казнена одговорност; Собранието на РМ посебно го гласа буџетот на Народниот правобранител; и формира децентрализираните канцеларии.

Последователно на ова, воспоставени се шест регионални канцеларии на НП и тоа во Тетово, Битола, Куманово, Кичево, Струмица и Штип. Исто така, за справување со новите надлежности и обем на работа, капацитетот на НП е зголемен за 37 лица во 2004 година, а со последните зајакнувања на капацитетите на Народниот правобранител во април 2011 година, бројот на вработени изнесува 78 лица.

Агенција за остварување на правата на заедниците (АОПЗ)

Основана е со Закон за унапредување и заштита на правата на припадниците на заедниците кои се помалку од 20% од населението во Република Македонија, како самостоен орган на државната управа. Агенцијата се грижи за спроведување на горенаведениот закон и врши надзор на спроведување на законите со кои се уредуваат правата на припадниците на заедниците. Агенцијата се грижи за остварување, унапредување и надзор на правата на припадниците на заедниците кои се помалку од 20% од населението во Република Македонија во областа на вработувањето, согласно со принципот на соодветна и правична застапеност, употреба на јазикот, образованието (основно, средни и високо), културата, информирање на својот мајчин јазик преку електронски и печатени медиуми, правото на основање на здруженија и фондации заради остварување на културните, образовните, уметнички и научни цели, како и употреба на своите симболи.

Агенцијата особено се грижи за: координација на активностите со органите на државната управа и со донаторите; поддршка на Владата во реализацијата на стратешките приоритети поврзани со обврските што произлегуваат од Уставот и законите, а особено за обезбедување на соодветната и правична застапеност на граѓаните припадници на заедниците во органите на државната управа; одржување на комуникација со јавноста и други целни групи преку медиумите и за ажурирање на веб страницата на Агенцијата; потребите на Владата да подготвува стручно-аналитички материјали од своја надлежност; подготвување на методологија за донесување на акциски планови на Владата на РМ во областа за спроведувањето на програмата за работа на агенцијата.

Б. ЗАКОНОДАВНИ ИНСТИТУЦИИ

Собрание на Република Македонија

Како носител на законодавната власт во Република Македонија (член 61 од Уставот), Собранието на РМ ја носи одговорноста за донесување на Уставот и уставните амандмани. Согласно со член 68 од Уставот, релевантни надлежности на Собранието на РМ се: изменување на Уставот; донесување на закони и автентично толкување на донесените закони; избор на судии на Уставниот суд и избор/разрешување на другите судии; врши избори, именувања и разрешувања на јавни и други функции. Понатаму, Собранието на РМ ги избира членовите на независните државни институции за еднаквост и недискриминација: Народниот правобранител и Комисијата за заштита од дискриминација.

Постојана анкетна комисија за заштита на слободите и правата на граѓаните (ПАКЗСПГ)

Комисијата има претседател, осум члена и нивни заменици. Комисијата ги разгледува прашањата што се однесуваат на: начелни прашања, предлози и мислења во врска со остварувањето на одредбите на Уставот, закони и други прописи и акти од значење за остварување и заштитата на слободите и правата на граѓанинот; укажување на потребата од донесување на закони и други прописи и акти заради поцелосна заштита на слободите и правата на граѓанинот; следење, разгледување и анализирање на остварувањето на ратифицираните меѓународни акти кои ја регулираат заштитата на слободите и правата на граѓанинот; разгледување на дописите на граѓаните и заземање ставови по истите; соработува со научни и стручни организации од областа на заштитата на слободите и правата на граѓанинот; соработување со соодветни странски и меѓународни тела од областа на заштитата на слободите и правата на граѓанинот и други прашања што се однесуваат на заштита на слободите и правата на граѓанинот.

Комитет за односи меѓу заедниците (КОМЗ)

Посебно тело во рамките на Собранието, формирано со Амандман XII на Уставот, е Комитетот за односи меѓу заедниците. Согласно со посочениот амандман, составот на Комитетот вклучува по 7 претставници на етничките Македонци и етничките Албанци, како и 5 претставници од другите етнички заедници (Турци, Власи, Роми, Срби и Бошњаци). Доколку некоја од заедниците нема пратеници, тогаш Народниот правобранител, по консултации со релевантните претставници на тие заедници, предлага други членови на Комитетот. Врз основа на споменатиот уставен амандман, во 2002 година беше донесена Одлуката за формирање на Комитетот за односи меѓу заедниците, а во 2007 година донесен е Закон за Комитет за односи со заедниците (Сл. весник бр. 150, од 12.12.2007 г).

Една од основните задачи на Комитетот е да разгледува прашања од односите меѓу заедниците и да дава мислења за нивно решавање. Согласно со Амандманот X, Комитетот одлучува во случај на спор за тоа дали некој закон треба да се усвои со примена на т.н. двојно мнозинство или не. Собранието е должно да ги разгледува мислењата и предлозите на Комитетот и да одлучува по нив.

Комисија за еднаквост меѓу жените и мажите (КЕЖМ)

Комисијата има претседател, десет члена и нивни заменици. Комисијата разгледува прашања што се однесуваат на: разгледување на предлозите на закони и другите прописи што ги донесува Собранието од областа на трудот и социјалната политика, образованието и здравството, семејството и грижата за децата, како и други предлози на закони и други прописи од аспект на вклученоста на родовиот концепт во нив; разгледување на предлог Националниот план за акција за еднакви можности на жените и мажите; следење на усвојувањето и примената на основните и посебните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор, преку доставени извештаи од Одделението за унапредување на рамноправноста меѓу половите при Министерството за труд и социјална политика; следење на системот на мерки за отстранување на нееднаквиот третман на жените и мажите преку доставени извештаи од Одделението за унапредување на рамноправноста меѓу половите при Министерството за труд и социјална политика; иницира донесување и изменување на закони и други прописи од областа на еднаквите можности на жените и мажите; поттикнување на соработката меѓу надлежните органи за прашања кои се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите; редовно информирање на Собранието за сите прашања сврзани со еднаквите можности на жените и мажите; соработката со соодветните комисии на другите земји и разгледува други прашања што се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите.

Комисија за труд и социјална политика (КТСП)

Комисијата има претседател, дванаесет члена и нивни заменици.

Комисијата ги разгледува прашањата што се однесуваат на: работните односи и за заштитата на работниците на работа; правото на штрајк; вработување и права во случај на невработеност; заштита на жената на работа и заштита на мајчинството; платите и животниот стандард; социјалната политика и социјалната сигурност на граѓаните; системот, организацијата, развојот и унапредувањето на социјалната заштита и заштитата на децата; популационата политика, бракот и семејството; системот на пензиското и инвалидското осигурување; боречко-инвалидската заштита и заштитата на воените инвалиди и лицата прогонувани и затворани за идеите на самобитноста на македонскиот народ и неговата државност и други прашања што се однесуваат на трудот и социјалната политика.

В. СУДСТВО

Уставен суд

Положбата, составот, надлежноста и правното дејство на одлуките на Уставниот суд се посебно уредени со Уставот на РМ. Начинот на работата и постапката пред Уставниот суд, согласно со Уставот, ја уредува Судот со свој акт (Деловник на Уставниот суд од 7.10.1992 г.).

Уставниот суд на Република Македонија, е орган кој ја штити уставноста и законитоста. Уставниот суд според својата уставна положба не спаѓа во системот на организацијата на државната власт, туку е посебен уставен орган со статус, состав, организација и надлежности конкретно утврдени со самиот Устав. Тој организационо и функционално не произлегува од законодавниот орган, ниту пак е одговорен пред него. Заштитата на уставноста и законитоста е надвор од функциите на власта и е посебна и независна, поради што нејзиното вршење излегува надвор од секој облик на остварување на меѓусебните односи на законодавната и извршната власт.

Уставниот суд не создава право и не утврдува што е право, туку констатира што не е право. Тој не пропишува оригинерни норми, туку ги испитува, оценува и конечно одлучува дали пропишаните норми и утврдените односи се во согласност со Уставот, односно законите. Одлуките на Уставниот суд се последица на повредите на Уставот, односно законот, поради што тие имаат интервентен карактер. Суштината на оваа функција е суштина на уставноста и законитоста и на владеењето на правото, а што значи: дека нема повисок акт од Уставот и никој нема повеќе власт од таа што му е дадена со Уставот и законите; дека никој не е должен да трпи насилство над својата личност; дека секој има право да ги остварува општо прифатените и признати слободи и права; дека никој нема право да ги злоупотребува тие слободи и права и дека секој е должен да ги исполнува своите должности и обврски.

Основни судови

Судовите се самостојни и независни државни органи. Судот одлучува во постапка пропишана со закон за: правата на човекот и граѓанинот; споровите меѓу граѓаните и другите правни субјекти; кривични дела и прекршоци; и за други работи во надлежност на судовите.

Академија за судии и обвинители

Академијата има својство на правно лице со седиште во Скопје. Таа врши прием и стручно усовршување на идните судии и јавни обвинители, континуирано стручно усовршување и унапредување на знаењата на веќе избраните судии и јавни обвинители при вршењето на нивната функција, како и усовршување и обука за професионално, етичко и стручно извршување на нивните работните задачи. Заради спроведување на дејноста, Академијата: организира и спроведува домашни и меѓународни конференции, тркалезни маси, семинари, студиски програми за стручни посети и други форми на обука и стручно усовршување; воспоставува и одржува соработка на полето на обуката со сродни домашни и странски институции, организации, здруженија и фондации, посебно со професионалните здруженија на судиите и јавните обвинители и коморите, а заради развој на концептот на интердисциплинарна и социјална димензија на обуките; соработува со европските мрежи на институциите за обука, Лисабонската мрежа при Советот на Европа и Европската мрежа за тренинг на Европската унија, остварува меѓународна размена на судии и јавни обвинители; организира и води библиотека; издава публикации и врши друга издавачка дејност за свои потреби; остварува соработка со правните факултети заради развој на програми за професионално ориентирање и подготвување на студентите од правните факултети за прием во Академијата; и организира и учествува во истражувачки проекти и други дејности од значење за унапредување и усовршување на обуките во правосудството.

Г. ИЗВРШНА ВЛАСТ

Претседател на Република Македонија

Претседателот на РМ редовно ја следи законската регулатива и нејзината примена во областа на еднаквоста и недискриминацијата по основа на пол, возраст, етничка и верска припадност, метална и телесна попреченост и сл., особено преку одделението за соработка со граѓански организации, политички партии и верски заедници, одделението за меѓунационални односи и одделението за претставки и предлози во Кабинетот на Претседателот на РМ. Претседателот дава целосна поддршка на активностите на релевантните субјекти инволвирани во процесот на остварување на принципите на недискриминација и еднаковост во нашето општество.

Влада на Република Македонија

Гледано генерално, Владата на РМ, како носител на извршната власт (член 88 од Уставот) е најодговорна институција за спроведување на законите. Дел од релевантните надлежностите (член 91 од Уставот) се: ја утврдува политиката на извршувањето на законите и другите прописи на Собранието на РМ и е одговорна за нивното извршување; предлага закони, републички буџет и други прописи што ги донесува Собранието на РМ; донесува уредби и други прописи за извршување на законите; утврдува начела за внатрешна организација и за работа на министерствата и другите органи на управата, ја насочува и врши надзор над нивната работа; дава мислење за предлозите на закони и други прописи кои на Собранието на РМ му ги поднесуваат други овластени предлагачи.

Согласно со овие надлежности, Владата има формирано неколку работни и/или координативни тела за недискриминација и правична застапеност: а) Комитет на министри, раководен од ЗПВРМ за спроведување на ОРД, со учество на уште четири министри (правда, внатрешни работи, финансии и труд и социјална политика); б) Координативно тело за изготвување и спроведување на оперативна програма за соодветна и правична застапеност на заедниците, со кое раководи директорот на Агенцијата за државни службеници, а учествуваат заменикот генерален секретар на Владата, како и државните секретари во 11 министерства.

Во април 2004 година, Владата донесе одлука за формирање на Сектор за спроведување на Рамковниот договор, кој подоцна прерасна во Секретаријат, а дел од координативните механизми споменати погоре се укинати.

Секретаријат за спроведување на Рамковниот договор (ССРД)

Секретаријатот за спроведување на рамковниот договор на Владата на Република Македонија има задача да го спроведе целосно Оридскиот рамковен договор и да обезбеди административна и стручна поддршка на заменик претседателот на Владата на Република Македонија задолжен за спроведување на рамковниот договор. ССРД дава поддршка на Владата на РМ во реализација на стратешкиот приоритет поврзан со обврските кои произлегуваат од Рамковниот договор, а особено за обезбедување на правичната застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници, во органите на државната власт и другите јавни институции.

Секретаријатот го следи процесот на децентрализацијата на власта и јавната администрација, подготвува методологија за акциските планови на Владата на РМ во врска со подготовка на проекти од Рамковниот договор и координација на неговото спроведување и нивно следење. Секретаријатот го промовира обезбедувањето на потребните човечки ресурси за процесот на спроведување на Охридскиот рамковен договор и овозможува активна комуникација со јавноста, медиумите и другите целни групи, со цел да се зголеми транспарентноста и да се информира јавноста.

Секретаријат за европски прашања(СЕП)

Секретаријатот за европски прашања се јавува како институција за следење на процесот на хармонизација на европското законодавство во националната легислатива, преку транспонирање на законодавството на ЕУ во националниот правен систем.

Министерства

Секое од министерствата во рамки на своите надлежности спроведува политики и закони за унапредување на правото на еднаквост и недискриминација. Тука само ќе се задржиме на МТСП и Секторот за еднакви можности како овластени изготвувачи на оваа стратегија.

Сектор за еднакви можности во рамките на Министерството за труд и социјална политика (МТСП)

До 2007 година, со прашањето на родовата рамноправност се занимаваше Министерството за труд и социјална политика, поточно Одделението за унапредување на рамноправноста меѓу половите во Секторот за труд. По донесувањето на Законот за еднакви можности на жените и мажите во 2006, во ова министерство се формираше посебен Сектор за еднакви можности. Секторот за еднакви можности е формиран во март 2007 година, со Актот за систематизација и организација на Министерството за труд и социјална политика.

Делокругот на работа на Министерството за труд и социјална политика во однос на еднаквите можности на жените и мажите е дефиниран во член 14 од Законот за еднакви можности на жените и мажите.

Секторот се состои од две одделенија – Одделение за родова рамноправност и Одделение за превенција и заштита од секаков вид на дискриминација

Секторот за еднакви можности врши работи кои се однесуваат на унапредување на статусот на жените и воспоставување на еднакви можности на жените и мажите и на заштита од дискриминација во областа на трудот, социјалната заштита и социјалното осигурување. Во Одделението за родова рамноправност се вршат работи и работни задачи за унапредување на статусот на жените во сите сфери на општественото живеење. Во таа насока, се работи на промовирање на родовата рамноправност и принципот на еднакви можности и воспоставување на начелото на еднакви можности и еднаков третман на жените и мажите; воспоставување на родовиот концепт во тековните политики на национално и локално ниво; се грижи за реализација на Националниот план за акција за родова рамноправност; соработува и ги координира активностите насочени кон родовата рамноправност на национално и локално ниво спроведени од координаторите за еднакви можности во органите на државната управа, координаторите и комисиите за еднакви можности на жените и мажите при единиците на локалната самоуправа; и воспоставување на соработка и реализирање на конкретни активности со останатите субјекти

одговорни за имплементирање на Законот за еднакви можности на жените и мажите (средствата за јавно информирање, Собранието на Република Македонија, народниот правобранител, политичките партии, државен завод за статистика). Ова одделение е задолжено и за водење на постапка за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите и правна заштита на дискриминирани лица. Во таа насока, преку советникот за правна заштита при нееднаков третман на жените и мажите, се обезбедува правна заштита на лица дискриминирани врз основа на пол и се координира работите во делот на заштита од сите видови на дискриминација. Во ова одделение се врши и заштита и упатување на жртви на трговија со луѓе. Имено, во одделението функционира Канцеларија на националниот механизам за упатување на жртви на трговија со луѓе (НМУ). Во рамките на своите надлежности, кои се однесуваат на превенцијата и заштитата на жртвите на трговија со луѓе координативната Канцеларија на НМУ во соработка со релевантните институции обезбедува координирана помош и заштита на жртвите на трговија со луѓе, особено на жени и деца.

Во Одделението за превенција и заштита од секаков вид на дискриминација се работи на промовирање на политиката во областа на заштитата од дискриминација врз веќе наведените основи и сфери. Во таа насока се работи на следниве полиња: активно поттикнување, обезбедување поддршка и спроведување на мерки и програми насочени кон зголемување на препознавањето и разбирањето на причините, последиците и механизмите на дискриминација и насилство насочено кон оние кои се одговорни за имплементирање на овие политики; креирање или зајакнување на институционални механизми за превенција и заштита на жртвите од секаков вид на дискриминација; спроведување на информативни кампањи и едукативни програми, со цел запознавање на општата популација за формите на дискриминација и нивно соодветно препознавање и почитување на различностите; преземање на специјални мерки за елиминирање на дискриминацијата;

Координатори за еднакви можности на жените и мажите во сите владини министерства

Координаторите се назначуваат согласно со Законот за еднакви можности на жените и мажите, кои пропишува дека министерствата се должни да определат службено лице - координатор, кој е одговорен за спроведување на должностите во надлежност на министерството за воспоставување на еднакви можности и е должен еднаш годишно да доставува извештај за работата до Министерството за труд и социјална политика. Постапката за назначување на координаторите е следна: на барање на МТСП – Сектор за еднакви можности – секое министерство назначува координатор. Според Националниот план за акција за родова рамноправност, „Координаторите за еднакви можности на жените и мажите се државни службеници, кои покрај другите задачи, имаат обврска да ги следат активностите од аспект на еднаквите можности на жените и мажите и да го

информираат Секторот за еднакви можности за донесувањето на одредени предлози и решенија од областа на родовата рамноправност”.

Управи во рамките на одредени министерства

Управа за афирмирање и унапредување на културата на припадниците на заедниците

Формирана е кон крајот на 2004 година, како советодавен орган во составот на Министерството за култура, а врз основа на Законот за организација и работа на органите на државната управа. Главни надлежности на оваа институција се грижата за афирмирање, унапредување и објавување на културното творештво и грижата, негувањето и презентирањето на културното наследство на припадниците на заедниците.

Управата има две одделенија: а) Одделение за поттикнување и унапредување на соработката со соседните земји, за меѓународна и техничка помош наменета за негување и унапредување на културниот идентитет на припадниците на заедниците во Република Македонија и за поддршка на кабинетот на директорот; и б) Одделение за афирмирање, унапредување и објавување на културното творештво и за грижа, негување и презентирање на културното богатство на припадниците на заедниците во Република Македонија.

Управа за развој и унапредување на образованието на јазичите на припадниците на заедниците

Основана е со Законот за организација и работа на органите на државната управа (види кај претходната управа) во состав на Министерството за образование и наука. Управата има обврска да ги спроведува задачите во областа на образованието на припадниците на заедниците, согласно со уставните одредби и потпишаните меѓународни конвенции од страна на Република Македонија, со учество на сите тела на Владата и други државни тела и институции во доменот на образованието на припадниците на заедниците.

Управата работи на надминување на јазичните бариери и унапредување на меѓуетничката доверба, во градење на демократски модел и односи за поуспешна социјализација и вклучување на припадниците на различните јазични заедници во општеството. Во рамките на Управата, посебен акцент се става на спречување на дискриминација во областа на образованието и целокупниот образовен процес.

Д. ЛОКАЛНА САМОУПРАВА

На локално ниво предвидено е функционирање на комисии за односи меѓу заедниците (КОМЗ) во општини каде што има повеќе од 20% жители, кои се припадници на немнозинска заедница во таа општина. Според пописот од 2002 година, такви комисии требало да бидат формирани во 21

општина. Исто така, во секоја општина треба да се формираат и комисии за еднакви можности меѓу жените и мажите (општински КЕЖМ).

Комисии за односи меѓу заедниците (општински КОМЗ)

Комисијата за односи помеѓу заедниците (КОМЗ) е консултативно тело при советот на една општина. Формирањето на КОМЗ е утврдено согласно со Законот за локалната самоуправа. Според овој закон, КОМЗ ја сочинуваат подеднаков број претставници од секоја заедница застапена во општината. Начинот на избор на нејзините членови се утврдува со статут. Комисијата ги разгледува прашањата кои се однесуваат на односите меѓу заедниците застапени во општината и дава мислења и предлози за начините за нивно решавање. Советот на општината е должен да ги разгледа мислењата и предлозите од ставот (4) на овој член и да одлучи во врска со нив. Општините каде бројот на припадниците на етничките заедници е под 20% не се обврзани, но можат да формираат ваква комисија.

Комисијата за односи меѓу заедниците има за цел да ги развива и подобрува односите меѓу различните етнички заедници, а наедно и да обезбеди активно учество на немнозинските заедници во процесот на донесувањето на одлуките поврзани со етничката природа кои наедно се наоѓаат на агендата на советот. Така КОМЗ играат двојна улога во социо-економскиот контекст: обезбедување институционален дијалог и можност за непосредно учество на граѓаните во процесот на донесување одлуки.

Мандатот и улогата на КОМЗ, сфатени како консултативно тело на Советот на општината и како Форум на сите заедници во општината, би можеле да се сумираат во следниве теми: правно-обврзувачки прашања поврзани со членот 41 од Законот за локалната самоуправа (ЗЛС); превенција и разрешување на конфликти и недоразбирања и промовирање на толеранцијата, соработката и дијалогот меѓу заедниците.

Комисии за еднакви можности меѓу жените и мажите (општински КЕЖМ)

Во насока на инкорпорирање на родовата перспектива и еднакви можности во локалната политика, унапредувањето на положбата на жената на локално ниво и спроведувањето на една од старешките цели на Националниот план за акција и Законот, во Република Македонија, со започнувањето на процесот на децентрализација, се продолжи со формирање на комисии за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа. Оваа иницијатива од самиот почеток беше поддржана и од граѓанскиот сектор во Република Македонија. Во комисиите членуваат мажи и жени советници во советите на општините од различни политички партии. Со Законот за еднакви можности за жените и мажите, формирањето стана законски утврдена обврска, која досега е испочитувана во 81 од ВКУПНО 84 единици на локалната

самоуправа. Основна задача на комисиите е да работи на унапредување на положбата на жените и обезбедување на еднакви можности за мажите и жените на локално ниво, преку процесот на креирање и донесување на политики, нивно спроведување, следење и евалуација на постигнатите резултати. Исто така, во тек е процесот на назначување на **координатори** за еднакви можности на жените и мажите во општините кои треба да имаат статус на државни службеници, а треба да се грижат за унапредувањето на рамноправноста помеѓу жените и мажите и воспоставувањето на еднаквите можности на локално ниво.

П5. Библиографија и друга користена литература

Организација на обединетите нации

1. International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), G.A. Res. 2200A (XXI), U.N GAOR, Supp. No.16 at 52, U.N. Doc. A/6316 (1966);
2. ООН Конвенцијата за правата на лицата со хендикеп (UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, UN Doc. A/RES/61/611), од 13 декември 2006 година;
3. Limburg Principles on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, UN Doc. E/CN.4/1987/17, Human Rights Quarterly, Vol.9, 1987;
4. Стандардни правила за изедначување на можностите на лицата со хендикеп (United Nations Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities), UN General Assembly Resolution 48/96, 20 December 1993;
5. Convention on the Rights of the Child (CRC), G.A. Res. 44/25, U.N GAOR 44th Sess., Supp. No.49 at 16, U.N. Doc. A/44/49 (1989);
6. Пекиншката декларација и платформа за акција (Beijing Declaration and Platform for Action), Report on the Fourth World Conference on Women, A/CONF.177/20, 4-15 September 1995;
7. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), G.A. Res. 2200A (XXI), U.N GAOR, Supp. No.16 at 49, U.N. Doc. A/6316 (1966);
8. International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD), G.A. Res. 2106 (XX), U.N GAOR, Supp. No.14 at 47, U.N. Doc. A/6014, 1966;
9. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), G.A. Res. 34/180, U.N GAOR 34th Sess., Supp. No.46 at 193, U.N. Doc. A/34/46, 1981;
10. Заклучни коментари на Комитетот за елиминација на дискриминација врз жената: Република Македонија CEDAW/C/MKD/CO/3.

Советот на Европа

1. Protocol No.12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, ETS No.177;
2. Convention on Human Rights and Biomedicine, 1997 година, член 11, Белгискиот закон.
3. Европската конвенцијата за човекови права и основни слободи (European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms), Rome, 4.XI.1950;

4. Европска Комисија против расизам и нетолеранција, Генерална препорака бр.7 (European Commission against Racism and Intolerance (ECRI), General Policy Recommendation No.7), from 13 December 2002;
5. Акциониот план за хендикепот на Советот на Европа за периодот 2006-2015 (The Council of Europe Action Plan to Promote the Rights and Full Participation of People with Disabilities in Society: Improving the Quality of Life of People with Disabilities in Europea 2006-2015), Recommendation of the Committee of Ministers, Rec (2006)5;
6. Европската социјална повелба (European Social Charter), entered into force on 1 July 1999. Доста;
7. Резолуцијата на Советот на ЕУ за состојбата на лицата со хендикеп во ЕУ (2008/C 75/01), усвоена на 17 март 2008 година;
8. Balanced participation of women and men in political and public decision- making. Recommendation Rec (2003) 3, Council of Europe, 2003.

Европска Унија

1. Директива на Советот 2000/78/ЕЗ од 27 ноември 2000 со која се воспоставува општа рамка за еднакво постапување во вработувањето и професиите (Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for Equal Treatment in Employment and Occupation), [2000] OJ L 303/16;
2. COM/2008/0426 final, European Commission Proposal for a Council Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation, from 2 July 2008;
3. Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, Official Journal L 180, from 19 July 2000;
4. Повелбата за фундаментални права на ЕУ (Charter of Fundamental Rights of the European Union), Solemn Proclamation by the President of the European Parliament, the European Commission and the Council of Ministers, Nice, from 7 December 2000, OJ C 364/1;
5. EU Disability Action Plan (Equal opportunities for people with disabilities: a European Action Plan), COM (2003), 650 final;
6. Директива на Советот 2006/54/ЕЗ од 5 јули 2006 со која се спроведува принципот на еднакви можности и еднакво постапување на мажите и жените во вработувањето и професиите (Council Directive 2006/54/EC of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of man and women in matters of employment and occupation (recast)), [2006] OJ L 204/23;

7. Директива на Советот 2004/113/ЕЗ од 13 декември 2004 со која се спроведува принципот на еднакво постапување помеѓу мажите и жените во пристапот до и набавката на добрата и услугите (Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between man and women in the access to and supply of good and services), [2004] OJ L 373/37;
8. Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts, 2 October 1997, OJ C 340/01;
9. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community), 13 December 2007, OJ C 306/01;
10. Proposal for a Council Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation, 28 April 2010, 8889/10;
11. Предлог одлука на Советот во врска со пристапувањето на Европската заедница кон Конвенцијата за правата на лицата со хендикеп на ООН (Proposal for a Council Decision concerning the conclusion, by the European Community, of the United Nations Convention of the Rights of Persons with Disabilities), COM(2008) 530 final/2;
12. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social committee and the Committee of the Regions - A Roadmap for equality between women and men 2006-2010 - SEC (2006) 275; Council of the European Union 23/24 March, Presidency Conclusions; 7775/06, Concl. 1 Brussels, 24 March 2006;
13. A Guide to Gender Impact Assessment, European Commission Equality between women and men; Directory-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs UNIT; V/D.5 October 1997.

Република Македонија

1. Закон за работните односи, *Службен весник на РМ* бр. 62/05 од 28.07.2005;
2. Закон за радиодифузна дејност, *Службен весник на РМ* бр. 62/05 од 09.11.2005;
3. Закон за Законот за социјалната заштита, *Службен весник на РМ* бр. 79/2009;
4. Закон за еднакви можности на жените и мажите, *Службен весник на РМ*, бр. 66/06 од мај 2006;
5. Закон за спречување и заштита од дискриминација, *Службен весник на РМ* број 50/2010 од 13.04.2010 година;
6. Изборен законик, *Сл. Весник на РМ* бр. 40/06;

7. Закон за народен правобранител, Службен весник на РМ бр. 60/2003 од 22 септември 2003 година;
8. Устав на Република Македонија, Службен весник на РМ бр. 52/1991, од 22.11.1991 година;
9. Закон за волонтерство, Службен весник на РМ бр. 85/2007;
10. Законот за заштита на правата на пациентите, Службен весник на РМ бр. 82/2008;
11. Закон за високо образование, Службен весник на РМ бр. 35/2008;
12. Закон за средно образование, Службен весник на РМ бр. 52/2002;
13. Закон за основно образование, Службен весник на РМ бр. 103/2008;
14. Закон за јавно здравје, Службен весник на РМ бр. 22/2010 од 15.02.2010 година;
15. Закон за служба во Армијата на Република Македонија, Службен весник на РМ, бр. 36/2010 од 15 март 2010 година;
16. Законот за измена и дополнување на Законот за пензиско и инвалидско осигурување (Службен весник на РМ бр. 24/2000);
17. Закон за судовите, Службен весник на РМ број 58/06 од 11.05.2006;
18. Закон за јавното обвинителство, Службен весник на РМ број 150/07 од 12.12.2007;
19. Закон за државни службеници, Службен весник на РМ број 108/05 од 12.12.2005;
20. Закон за нотаријат, Службен весник на РМ бр. 55/2007;
21. Закон за образование на возрасните, Службен весник на РМ број 7/2008 од 23.01.2008 година;
22. Закон за домување, Службен весник на РМ број 99/09 од 05.08.2009 година, и измени и дополнувања на Законот за домување бр.57/10, бр.30/11 и,54/11 и бр.13/12,
23. Закон за просветна инспекција, Службен Весник на РМ, бр. 52/05;
24. Закон за здравствена заштита, Службен весник на Република Македонија бр. 38/91, 6/93,55/95, 10/04, 84/05, 111/05, 65/06, 5/07, 77/08, 67/09;
25. Закон за култура, Службен весник на РМ, бр. 66/03, пречистен текст, 82/05;
26. Закон за заштита на културното наследство, Службен весник, бр.20/04;
27. Законот за употреба на знаковниот јазик, Службен Весник на РМ, бр.105/2009, од 21 август 2009 година;
28. Законот за инвалидски организации, Службен Весник на РМ, бр.89/2008, од 18 јули 2008 година;
29. Законот за ученичкиот стандард, Службен Весник на РМ, бр.хх/2005, од хх јуни 2005 година;
30. Законот за градење, Службен Весник на РМ, бр.130/2009, од 28 октомври 2009 година и измени и допонувања на Законот за градење бр.124/10,18/11,36/11,54/11 и 13/12;
31. Правилник за начинот на обезбедување на непречен пристап, движење, престој и работа на лицата со инвалидност до и во градбите, Службен Весник на РМ, бр.25/2010, од 19 февруари 2010 година;

32. Правилник за стручно оспособување, проверки, дозволи, и овластување на пилоти на авиони, Службен весник на РМ број 44/08 од 2 април 2008 година и измени и дополнувања одбр.39/09 и 54/10
33. Правилник за начинот и постапката за финансирање, создавање и усовршување на научно-истражувачки кадри, Службен весник на РМ број. 82/2009 од 1 јули 2009 година;
34. Стратегија за соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците кои не се мнозинство во Р. Македонија, Влада на РМ, 29 јануари, 2007 година;
35. Национална стратегијата за стари лица 2010-2020, МТСП; јуни 2010 година;
36. Национална стратегија за изедначување на правата на лицата со инвалидност (ревидирана) 2010-2018 година, Министерство за труд и социјална политика, 2009 година;
37. Националната стратегија за деинституционализација во системот на социјална заштита во Република Македонија 2008-2018 година, Министерство за труд и социјална политика, декември 2007 година;
38. Програма за претседателството со Декадата за вклучување на Ромите 2005-20015;
39. Влада на РМ. Национална Програма за Усвојување на Правото на ЕУ, Скопје декември 2010 година, Ревизија 2011 година;
40. Национална програма за развој на образованието 2005 -2015, Министерство за образование и наука.

Извештаи

1. On the Road to the EU. Monitoring Equal Opportunities for Women and Men in South Eastern Europe. Overview Macedonia Jasminka Friscik, Association for Emancipation, Solidarity and Equality of Women of Republic of Macedonia; Lidija Dimova, Macedonian Centre for European Training (pp. 67-75); Published by OPEN SOCIETY INSTITUTE Printed in Budapest, Hungary, 2006;
2. Introducing the Gender Concept in political Parties at the Local Level. National; Project Women Can Do II- Local Elections 2005 prepared by Ms. Sonja Lokar, the Chairperson;
3. Report of the Republic of Macedonia on Millennium Development Goals, Government of the Republic of Macedonia, June 2005;
4. National Mechanisms for Gender Equality and the Advancement of Women in Transition Countries (Central and Eastern Europe and the CIS) */Prepared by the Regional Bureau for Europe and the CIS (RBEC); United Nations Development Programme (UNDP) For the ECE Regional Preparatory Meeting in Geneva, 19-21 January 2000; Distr. GENERALE/ECE/RW.2/2000/BP.1; 22 December 1999;
5. Policy Framework of the Ministry of Labour and Social Policy Actions against Domestic Violence. The Ministry of Labour and Social Policy, 2006;

6. Special Eurobarometar 317, *Discrimination in the EU in 2009*, Wave 71.2. – TNS Opinion & Social, November 2009;
7. G.Quinn, L.Waddington (directors of research), *Study on challenges and good practices in the implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities VC/2008/1214*, European Foundation Centre, Brussels, October 2010 (study for the European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG Unit G3: Integration of people with disabilities);
8. World Health Organisation, *Towards a Common Language for Functioning, Disability and Health – ICF*, WHO/EIP/GPE/CAS/01.3, WHO, Geneva, 2002;
9. UN Enable, *Some Facts about Persons with Disabilities*, 2006;
10. The European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Filed, European Anti-Discrimination Law Review No.2, October 2005; No.3, April 2006; No.5, July 2007; No.8, July 2009; No.9, December 2009; No.10, July 2010; No.12, July 2011;
11. OHCHR, *Study of the High Commissioner for Human Rights on key legal measures for the ratification and implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, A/HRC/10/48;
12. United Nations Department of Economic and Social Affairs, *Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Why a Convention?*, 2006;
13. Flash Eurobarometar 232, *Discrimination in the European Union, Perceptions and experiences of discrimination in the area of housing, healthcare, education and when buying products or using services*, The Gallup Organization, February 2008;
14. European Policy Evaluation Consortium, *Study on Discrimination on Grounds of Religion and Belief, Age, Disability and Sexual Orientation Outside of Employment*, Brussels, 13 June 2008;
15. UNESCO, *Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All*, 2005;
16. The European Older People's Platform, *Towards a European Society of All Ages*, November, 2006;
17. Завод за статистика на РМ, *Социјална заштита на деца, млади и возрасни лица*, 2009-2010, Скопје, Октомври 2010 година;
18. Александар Кржаловски, *Дискриминацијата во Македонија по основа на етничка припадност, истражувачки извештај*, МЦМС- Македнски Центар за Меѓународна Соработка, март, 2011 година;
19. United States Department of State, *2010 Country Reports on Human Rights Practices - Macedonia*, 8 April 2011;

20. Европска комисија против расизам и нетолеранција (ЕКРН) на Советот на Европа, Извештај за “Поранешната Југословенска Република Македонија”, (четврт круг на мониторинг), 15 јуни 2010 година;
21. Александар Кржаловски, Елена Андреевска, Ветон Лаифи, Реџеп Али Чупи, Мабера Камбери, Владимир Мисев, *Дискриминација по основ на етничка припадност, извештај од истражување*, Скопје, ОБСЕ, 2010 година;
22. Health Condition, health Protection and Impacts on Health in Roma People in Macedonia, Association for Emancipation, Solidarity and Equality of Women in RM, ESE, 2008;
23. Амалија Јовановиќ, Весна Јованова, Неда Малеска – Сачмароска, Слободанка Марковска, *Родово-буџетска анализа на социјалната заштита и активните политики за вработување во Република Македонија*, МТСП;
24. Весна Јованова, Сунчица Димитријоска, Стеван Томовски, Миодраг Игњатовиќ, *Положбата на лицата со телесен инвалидитет на пазарот на трудот*, Сојуз на телесно инвалидизирани лица на Македонија, 2009 година;
25. Шила Роџерс, Елена Грозданова, Јована Тренчевска, Љубица Караманди, *Прирачник за заштита од дискриминација (примери на добра пракса за примена на принципот на еднаков третман и недискриминација во Европската унија)*, Скопје, 2010 година;
26. Мирјана Најчевска, Беќим Кадриу, *Поимник на изрази поврзани со дискриминацијата*, Македонски центар за меѓународна соработка, Скопје, 2008 година;
26. Виолета Петроска Бешка и Мирјана Најчевска, *Барометар за еднакви можности-Истражувачки извештај*, Скопје, 2009 година;
27. Извештај на Народниот Правобранител на РМ за 2010 година.

Интернет извори

1. Homepage of the European Commission;
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html
2. United Nations Division for the Advancement of Women homepage www.un.org/womenwatch/daw/
3. Council of Europe’s Equality Division
http://www.coe.int/T/e/human_rights/equality/

4. European Women's Lobby

www.womenlobby.org

5. Denmark Gender Mainstreaming Action Plan 2002-2006

<http://ligeuk.itide.dk/>

6. Government Action Plan for gender Equality 2004-2007 Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, Finland 2005 www.stm.fi/Resource.phx.publishing/documents/5761/index.txt

7. Slovenia Equality of opportunity and treatment; Resolution of 27 October 2005 on the National Programme for Equal Opportunities for Women and Men (2005-2013); Uradni List, 2005-11-10, No. 100, pp. 10530-10553; 2005-10-27 SVN-2005-M-72086; Government of the Republic of Slovenia, 2005-05, Department for Equal Opportunities, Ljubljana, Slovenia, 53 p.

8. The Swedish Government's National Action Plan for Gender Equality. Ministry of Industry, Employment and Communications. www.industry.ministry.se

9. Slovenia Equality of opportunity and treatment, Resolution of 27 October 2005 on the National Programme for Equal Opportunities for Women and Men (2005-2013); Uradni List, 2005-11-10, No. 100, pp. 10530-10553; 2005-10-27 SVN-2005-M-72086; Government of the Republic of Slovenia, 2005-05, department for Equal Opportunities, Ljubljana, Slovenia, 53 p.

10. 2004-2010 Republic of Armenia National Action Plan on Improving the Status of Women and Enhancing Their role in Societs, Government of the republic of Armenia.

11. International and National Legal Framework for Human Rights for Macedonia, Human rights based approach to MDG-based development pplaning and poverty reduction, Arial 2006, document supported and commissioned by UNDP Macedonia and ADA.

12. UN portal

<http://www.un.org>

14. OHCHR portal

<http://www.ohchr.org>

15. FRA portal

<http://infoportal.fra.europa.eu>

16. EQUINET portal

www.equineteurope.org

17. CoE portal

www.coehelp.org

18. European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field portal

www.non-discrimination.net

19. Academic Network of European Disability Experts portal

<http://www.disability-europe.net>

20. EU portal

<http://ec.europa.eu>

21. Eurostat portal

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>

22. HUDOC portal

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/search.asp?sessionId=42786913&skin=hudoc-en>

Останати

<http://makstat.stat.gov.mk/pxweb2007bazi/Dialog/Saveshow.asp>

http://siofa.gov.mk/mk/opsti_informaci.html

www.mtsp.gov.mk

<http://www.ombudsman.mk>

<http://vulnerability.undp.sk/DOCUMENTS/macedonia.pdf>,

<http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refworld/rwmain?page=printdoc&docid=4dce1559c>

<http://vulnerability.undp.sk/DOCUMENTS/macedonia.pdf>,

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/search.asp?sessionId=42786913&skin=hudoc-en>

http://www.stb.com.mk/N_Krediti.htm.

www.kb.com.mk.

<http://www.advardar.com.mk/DesktopDefault.aspx?tabindex=0&tabid=125>.

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/convtexte.htm>

<http://conventions.coe.int>

<http://www.ombudsman.euopa.eu>

http://www.stb.com.mk/N_Krediti.htm

www.kb.com.mk

<http://www.advardar.com.mk/DesktopDefault.aspx?tabindex=0&tabid=125>

http://siofa.gov.mk/mk/opsti_informaci.html