

Алберт Муслиу

Асоцијација за демократски иницијативи

– АДИ Гостивар

Иако концептот на антидискриминација не е супституција на аномалиите во општеството кои се настанати како продукт на подолгорочна дискриминација и исклученост на поединци во зависност од нивната етничка, полова, верска и други припадности и специфики, сепак донесувањето на законска рамка за борба против дискриминацијата треба да обезбеди резултатите на поранешната долгорочна дискриминација да не се продлабочат понатаму, како и да се превенираат нови случаи на дискриминација во иднина.

За омекнување на дискриминарачките политики од минатото, решение е позитивната дискриминација (или афирмативна акција - термин кој сè повеќе се користи и во меѓународни рамки). Имено, афирмативната акција е склоп на активности и законски решенија, кои маргинализираните и дискриминираните групи треба да ги донесат на исто рамниште на културен, економски и политички развој, како и водечките (мнозинските) групи, било етнички, полови, верски, итн. Ова, бидејќи имплементирањето само на антидискриминарачките политики, без афирмативни акции, би значело и замрзнување на воспоставените дискрепанци и нееднаквости во социо-економскиот и политичкиот живот, кои

произлегле како резултат на долгогодишните дискриминарачки и исклучувачки политики. Како примери на афирмативна акција може да се земат законските решенија кои произлегуваат од Охридскиот рамковен договор, кои се занимаваат со афирмативни активности од сферата на: културата, јазикот, политичкото претставување и ефективната партиципација (правичната застапеност). Исто така, законските решенија од сферата на изборните закони, кои обезбедуваат 30% застапување на женскиот пол, се примери на афирмативна акција која настојува да ја омекне долгогодишната исклученост и дискриминација на жените од политичкиот живот.

Заради горенаведените причини, НВО во Македонија ја анимираат македонската јавност за потребата од донесување закон за антидискриминација, но, исто така, во секојдневните активности, продолжуваат да ги промовираат и афирмативните акции како суштинска потреба за омекнување на неправдите и дискриминацијата од минатото.

Со цел анимирање на јавноста за потребата од носење закон за антидискриминација, е формирана и Коалицијата “Македонија без дискриминација”, составена од граѓански организации кои дејствуваат во областа на заштита на човековите

права и недискриминацијата. За нас како граѓански организации, неосновано е отсуството на неколку битни прашања, како:

1. Законот кој се однесува на заштита од дискриминација не предвидува промоција, едукација и нема дефиниција за дискриминација, додека поимникот на употребени термини е сведен на 4 од предложени повеќе од 60 дефиниции за поимите.

2. Отстранувањето од првичниот текст на родот, уверувањето, мислењето и маргинализираните групи како основи за дискриминација.

3. Неприфакането на усогласувањето на другите закони со терминологијата на овој закон.

4. Испуштање на сите членови што ја регулираат одговорноста на лицата кои пропуштиле, а биле должни да преземат дејства во случаи на постоење дискриминација, за која биле известени.

5. Институционалната рамка не предвидува конкретни суштински позитивни промени. На Народниот правобранител не му се доделени никакви посебни надлежности со кои самата заштита би била поефикасна, односно нема проширување на подрачјето на неговото дејствување, ниту, пак, се воспоставува институција за заштита од дискриминација, согласно стандардите за националните институции за човекови права (Комисија според Париските принципи).

Република Македонија, по донесувањето на закон за антидискриминација ќе се најде повторно во состојба кога граѓаните ќе ги исцрпат сите правни лекови во РМ и повторно ќе се обратат пред Европскиот суд за човекови права, што, пак, ќе се одрази и на имиџот и на буџетот на РМ.

Томка Дилевска - потпретседател,

Организација на жени на град Скопје

Република Македонија го усогласува своето законодавство со законодавството на ЕУ и еднаквите можности за политиката кон работниците и со тоа се обезбедува заштита од физичките и несигурните дискриминирачки практики внатре, на нивното работно место. Имено, дискриминацијата (директна и индиректна), за првпат е дефинирана

во Законот за еднакви можности на жените и мажите (2006) и во Законот за работни односи (2005). Понатаму, правната рамка пружа: забрана за дискриминација, надокнада за дискриминација на актот, ставање на товар на докажување во случај на дискриминација на работодавачот, институционални механизми за заштита, дефинирање на

вознемирувањето и сексуалното вознемирување, како акт на дискриминација.

Според Законот за работни односи, за кршење на забраната за дискриминација не само што е законски одговорен работодавачот, туку е одговорен и директорот, или било кое друго одговорно лице. Од друга страна, освен правната покриеност за феноменот дискриминација, вознемирување и сексуално вознемирување, и на таму недостасува процесот на имплементација. Имено, не постојат на располагање податоци за такви случаи, ниту внатре во институциите кои се одговорни за решавање на проблемот на наведените дела за дискриминација, ниту во годишниот извешај на Обдусманот. Освен тоа, овие акти на дискриминација не се користени како основа за иницирање административни и судски процедури, како што стои во општите препораки на ОН (Комитет за економски, социјални и културни права), имајќи ги предвид најновите извештаи за македонската Влада во 2006. Освен сеопфатноста на тие прописи, сè уште не се инкорпорирани сите елементи на мобинг и системот

на заштита во такви случаи.

Иако во 2007 година е усвоен Законот за безбедност и здравје при работа, тој не пропишува одредби по ова прашање. Воопшто, ниското ниво на свест и знаењето за феноменот како таков, негативно влијае врз вкупното разбирање за неговата природа и видовите манифестации. Освен тоа, не постојат емпириски истражувања спроведени од страна на државата по прашањето на мобинг, ниту пак Владата на РМ го препознала овој феномен.

Доколку се работи за посебен закон за недискриминација, сметаме дека оваа постапка би траела подолг период, за што сметаме дека нема многу време, со оглед на состојбите. Сепак, напоменуваме дека паралелно со ваквиот Закон неминовно е почитување и на Законот за работни односи, кој дава насоки и во однос на справувањето со сторителите на дискриминација. Во овој дел посебно место треба да заземе и психичкото насилство, или МОБИНГ, кој во сегашни услови не е ниту визуелизиран, ниту се предвидени одредени санкции против сторителите.