

Штип
Општина без дискриминација



Запознавање на младите со концептот на недискриминација и механизмите за заштита од нив

во соработка со



ВЛАДА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД
И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

Вовед

Принципот дека човечките суштества се еднакви и дека имаат еднакви права е стремеж и предизвик за секоја држава. Забраната на дискриминација или принципот на недискриминација се провлекува низ целокупната меѓународна регулатива. Не постои ниту еден меѓународен документ во кој не го применува овој принцип. Правото на еднаквост или недискриминација претставува самостојно право, но и составен елемент на сите други права.

Во Република Македонија Законот за спречување и заштита од дискриминација е усвоен од Собранието на Република Македонија во април 2010 година, а Комисија за заштита од дискриминација е формирана во јануари 2011 година.

Ова претставува добра основа за примена на концептот на недискриминација. Но за успешно имплементирање, потребно е вклучување на сите релевантни институции и нивно заедничко делување, со цел поголема координираност и постигнување на конкретни резултати во однос на подигање на свеста за постоење на дискриминацијата и нејзино препознавање и спречување, со цел намалување на истата.

Целта на оваа брошура е да се запознаат младите во средните училишта и студентите со поимот дискриминација, да умеат да ја препознаат истата, да знаат зошто и што доведува до дискриминација, кои се нејзините облици и како ефективно да се заштитат од неа.

Во неа се дадени резултатите од спроведена анкета на 1000 млади луѓе, од средните училишта и факултети. Таа е дел од проектот за успешна имплементација на Законот за спречување и заштита од дискриминација, кој се спроведе со помош на Министерството за труд и социјална политика, Британскиот Совет, Граѓанската иницијатива Еднаков пристап и Здружението на социјални работници од Битола во 12 пилот општини меѓу кои се најде и Општина Штип

Што претставува дискриминацијата?

- Повреда на основните човекови права и слободи
- Правење разлика меѓу луѓето кога не постои значителна разлика меѓу нив
- Различен третман во иста или слична ситуација, освен ако ваквиот третман не е законски оправдан

ПРИМЕР:

Различно наградување на вработена жена или лице со хендикеп на исто работно место. Невработување на одредено лице со изговор за машка професија пр. возач на автобус. Различен третман на пациенти, муштерии, клиенти во зависност од етничката припадност и сл.

Кои се основни елементи на дискриминацијата

- Постапка која е дискриминаторна и тоа: исклучување, разликување, ограничување и фаворизирање.
- Причини за дискриминација – лични карактеристики како: раса, пол, возраст, етничка припадност, политичка припадност, образование и сл.
- Цел или последица – спречување на поединец да го оствари своето загарантирано човеково право и слобода

Дискриминаторски основ

Пол

Раса

Боја

на кожа

Род

Припадност на

маргинализирана група

Етничка припадност

Јазик

Државјанство

Образование

Социјално потекло

Верско, религиско уверување

Потекло

Политичка припадност Личен и општествен
статус Возраст Семејна или брачна
 состојба
Ментална или телесна попреченост Имотен
 статус
Здравствена состојба Друг, неспоменат основ

Какви видови на дискриминација постојат

- Директна
- Индиректна
- Вознемирување
- Сексуално вознемирување
- Виктимизација
- Повикување и поттикнување дискриминација

Директна дискриминација

- Понеповолно третирање на одредено лице во споредба со друго лице врз некои од основите дадени во законот
Треба да постои:
 - Понеповолен третман на едно лице
 - Споредлива ситуација
 - Еднакви околности на привилегирано лице и лице со понеповолен третман

Пример: Забранет влез за припадници на ромска националност во барови, дискотеки, базени

Индириектна дискриминација

Кога некоја навидум неутрална одредба, практика, критериум ќе стави во понеповолна ситуација одредено лице во споредба со друго лице.

Третманот е навидум еднаков, но резултира со дискриминација, односно со исклучување на одредено лице или група од одредено право.

Пример:

Поттикнување на наталитетот на трето и четврто дете во општини каде прирастот е под 2,0 промили. Во овој случај оваа практика ги ставаше во понеповолна положба мајките на трето или четврто дете каде прирастот е над 2,0 промили.

Затоа, оваа одредба од Законот за заштита на децата беше укината од Уставниот суд.

Виктимизација

- Облик на дискриминација при кој се става одредено лице во улога на жртва само затоа што побарало правна заштита од дискриминација или било подготвено да му помогне на друго лице кое било жртва на дискриминација

Пример:

Работодавачот презема негативни мерки против лицето кое сакало да докаже дека постои дискриминација, или сведочело во полза на некој колега кој бил жртва на дискриминација, или пак пријавило постоење на дискриминација.

Вознемирување

Вознемирувањето претставува однесување со кое се сака да се наруши достоинството на одредено лице, да се заплаши, да се деградира, понижи или навреди.

Тоа може да биде:

- Намерно малтретирање кое е очигледно или насилно, но може да биде и
- Ненамерно, подмолно или суптилно однесување

Се манифестира преку: исмејување, користење на погрдни имиња, чија што почетна намера не била да се наштети некому, ниту злобно однесување

Сексуално вознемирување

Било каква форма на непожелно физичко, вербално или невербално однесување од сексуална природа, со цел да се наруши достоинството на одредено лице.

Пример:

Некој колега за време на забава организирана од фирмата во работните простории се однесува

недолично, се додворува на својата колешка и покрај нејзината опомена да не го прави тоа.

Ваквото однесување е недозволено.

(Треба да се прави разлика од вознемирувањето врз основа на пол, при кое одредено лице е понеповолно третирано само затоа што е маж или жена)

Повикување и поттикнување на дискриминација

- Според ЗСЗД, за дискриминација ќе се смета секоја активност со која некое лице директно или индиректно повикува, охрабрува, дава упатства или поттикнува друго лице да изврши дискриминација.

Значи ваквото однесување се изедначува со дискриминацијата.

Пример:

Сопственикт на фирмата го поттикнува менаџерот да не вработува млади девојки и жени кои немаат деца поради можноста да користат породилно отсуство .

Исклучоци од дискриминација

Мерки предвидени со ЗРО, ЗСЗД и Закон за еднакви можности

Тие се преземаат со цел да се постигне фактичка еднаквост, односно изедначување на шансите на припадниците на различни групи кои се наоѓаат во неповолна положба поради различни причини (маргинализирани групи, лица со хендикеп, припадници на малцинства кои биле маргинализирани во минатото.

Тие ќе се применуваат сè дотогаш додека се утврди дека тоа е потребно. До тогаш нема да претставуваат дискриминација.

Примери за афирмативни мерки:

- Квота од 40% за застапеност на жените (односно помалку застапениот пол во телата на одлучување)
- Квоти загарантирани за припадниците на помалите етнички заедници во високото образование
- Вработување на припадниците на помалите етнички заедници во јавната администрација
- Специјален третман на старите лица преку давање бесплатни услуги како транспорт или користење на бањи

Примери за исклучоци од дискриминација

- Различен третман на странците не се смета за дискриминација (во однос на право на глас или добивање на јавна функција

- Поставување услов при избор на кандидат, доколку тоа го бара природата на работата.
пр. Барање на жена за глумење на женски лик во некој филм
- Поставување услов при избор на кандидат во однос на верска определба, уверување или пол
пр. Верските обреди во христијанските и муслиманските храмови
се вршат од страна на мажи свештеници и во тој случај
критериумот пол не се смета за дискриминаторски основ
- При уредување на бракот како институција и на вонбрачната заедница кое е третирано со семејно законодавство, јасно стои дека бракот е заедница меѓу спротивни полови, така што правата кои произлегуваат од ваквите заедници се однесуваат само на хетеросексуални парови, а не и на хомосексуални. Такво е правото на наследство и сл.
- Афирмативни мерки за заштита и зачувување на идентитетот на помалите етнички заедници не се сметаат за дискриминација врз мнозинската заедница.
- За дискриминација не се смета поставување на услов за минимални и максимална старост како критериум при вработување, под услов да

се води грижа за пропорционалност, како и при тоа да се постигнува легитимна цел.

- Возраст на кандидатите за вработување или пензионирање во армија, полиција, противпожарна служба, унапредување пилоти, државни службеници, пензионирање на балетски работници или полицајци, рудари кои имаат бенефициран стаж.
Различни законски мерки за поттикнување на вработувањето на млади, самохрани родители, жртви на семејно насилство, деца без родители и сл.