

Женска граѓанска иницијатива АНТИКО

ИНСТИТУЦИОНАЛНА И ПРАВНА РАМКА ЗА РОДОВА РАМНОПРАВНОСТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА





ИНСТИТУЦИОНАЛНА И ПРАВНА РАМКА ЗА РОДОВА РАМНОПРАВНОСТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА



*Оваа публикација беше овозможена во рамките на програмата CIVICA Mobilitas.
Имплементирана од ЦИРР и финансиски поддржана од SDC. Овде наведените мислења се
мислењата на авторот/ите и нужно не ги рефлектираат мислењата на ЦИРР и SDC.*

Издавач: Женска граѓанска иницијатива АНТИКО

Приредувач: Даница Јованова

Графички дизајн: Студио за графички дизајн "КАРМА ДС"

Скопје, Декември 2011

ВОВЕД

Воведувањето на родовиот концепт во општествените текови е можно само доколку клучните актери во заедницата заедно со останатите граѓани, ја развиваат и негуваат свеста за почитување на родовата рамноправност и доколку практично се ангажираат за нејзино спроведување, како на национално, така и на локално ниво. Инкорпорирањето на различните приоритети и интереси во националните и локалните политики, доследната примена на законската регулатива и непреченото функционирање на механизмите за еднакви можности се основни предуслови за обезбедување на рамноправност помеѓу жените и мажите и прифаќање на истата како темелна вредност на современото демократско општество.

*Женската граѓанска иницијатива АНТИКО во рамките на својата годишната програма, поддржана од Програмата *Cívica Mobilitas*, која е имплементирана од страна на Центарот за Институционален Развој – ЦИРА и финансирана од Швајцарската Агенција за Развој и Соработка (SDC), дава придонес кон надминување на патријархалните вредности и создавање на услови за исти права, можности и одговорности за сите граѓани. Тоа подразбира активни заложби за градење на капацитетите на надлежните структури и зголемување на родовата свесност на граѓаните; вклучување на родовата перспектива во политиките и програмите на владините институции, единиците на локалната самоуправа, политичките партии и другите клучни актери во заедницата; како и практична имплементација на политиките кои се однесуваат на еднаквите можности во сите сегменти од општествениот живот.*

Во текот на 2011-та година АНТИКО воспостави соработка со Универзитетите во Република Македонија, имајќи предвид дека студентската популација и нивните професори можат да дадат придонес и активно да се вклучат во процесите за подобрување на постоечката законска легислатива за родова рамноправност, нејзино усогласување со ЕУ стандардите и развивање на соодветни алатки за ефективно спроведување во пракса.

Оваа брошура претставува практична алатка во која се сумирани основните правни акти, политики и механизми за родова рамноправност, а има за цел да ги информира и да им ја олесни работата на сите субјекти и засегнати страни во напорите за непречено функционирање на родовата машинерија во Република Македонија и имплементација на правната рамка, стратешките документи и политики.

Женска граѓанска иницијатива АНТИКО

Преглед на клучната законска рамка за родова рамноправност во Република Македонија

Во изминатиов период нашата земја донесе и/или измени значаен број на закони кои се однесуваат на човековите права и слободи и еднакви можности, како и на институциите и механизмите за нивна заштита. Спроведувањето на ова законодавство во пракса оствари влијание врз свеста на граѓаните и врз перцепцијата на владините институции во врска со демократските принципи на почитување на човековите права и родовата рамноправност и тоа претставува добра основа за обезбедување на независен и одржлив систем за нивна заштита и имплементација. Во продолжение даден е преглед на релевантните законски акти кои се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите.

УСТАВОТ на Република Македонија (1991) 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 независно од полот.

Со вметнувањето на рамноправноста меѓу половите во одредбите на Уставот е искажана политичката волја на највисокото законодавно тело, дека Република Македонија се наоѓа меѓу оние демократски држави кои својот поредок го градат со целосно признавање и промовирање на еднаквите можности меѓу жените и мажите, како неизоставен предуслов за одржлив и демократски развој.

ЗАКОН ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ (усвоен од Собранието на Република Македонија во мај 2006-та година, објавен во Службен весник на Република Македонија бр. 66/2006)

Законот за еднакви можности, донесен во мај 2006-та година, ги уредува 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. **Целта на овој закон е воспоставување на еднаквите можности на жените и мажите во политичката, економската, социјалната, образовната, културната, здравствената, граѓанската и било која друга област од општествениот живот.**

Дефиницијата на терминот „еднакви можности“ произлегува од Конвенцијата на Обединетите нации за елиминирање на сите форми на дискриминација на жените (CEDAW) и е идентична со дефинициите содржани во законите на други земји. Со цел создавање подобри можности за заштита на лицата кои себеси се сметаат за жртви на некаква форма на дискриминација, овој закон создава институционални

и процедурални претпоставки за таквата заштита на тој начин што пропишува постапка за одредување на нееднаков третман на мажите и жените и назначува Застапник за еднакви можности на жените и мажите. Ова лице се води вработено како јавен службеник во надлежниот сектор во Министерството за труд и социјална политика, кое ќе биде задолжено да ја води постапката за одредување на нееднаков третман на жените и мажите. **Во 2008-ма година направени се измени и дополнувања на Законот за еднакви можности на жените и мажите** со цел усогласување на дефинициите за дискриминација содржани во Законот со Директивата 2002/73/ЕС на Европскиот Парламент и на Советот.

Министерството за труд и социјална политика и Секторот за еднакви можности **во мај 2011-та година започнаа со процесот на подготовка на измените и дополнувањата на Законот за еднакви можности на жените и мажите.**

По направените анализи и консултации беше детектирано дека измените би надминале 1/3 од одредбите на постоечкиот закон, што ја наметна потребата од подготовка на нов закон. **Предлог текстот на новиот Закон за еднакви можности на жените и мажите е изработен и се наоѓа во собраниска процедура.** Законот е пресвртница во процесите за родова рамноправност во Република Македонија затоа што тој е првиот посебен закон за родова еднаквост 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.

ЗАКОН ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА (2010)

Со овој закон се обезбедува спречување и заштита од дискриминација во остварувањето на правата загарантирани со Уставот на Република Македонија, законите и ратификуваните меѓународни договори, при што заштитата и забраната од дискриминација се однесува на сите физички и правни лица во процесот на остварување на правата и слободите гарантирани со Уставот и со законите на Република Македонија.

ЗАКОН ЗА СУДОВИТЕ (2006)

Законот го гарантира правото на подеднаков пристап до сите судови во Република Македонија заради заштита на човековите права и интереси врз основа на позитивните законски прописи. При изборот на судиите не смее да има дискриминација во однос на полот, расата, бојата на кожата, општествениот статус и/или други карактеристики, а судиите во вршењето на судската функција не смеат да ги дискриминираат странките во постапката по ниедна основа.

КРИВИЧЕН ЗАКОНИК (1996)

Кривичниот законик ја инкриминира дискриминацијата по која било основа од страна на кое било лице во Македонија и предвидува обврска за службените лица

да дејствуваат со должна претпазливост и без дискриминација во извршувањето на службената должност.

Измени и дополнувања на Кривичниот законик (2004)

Со измените и дополнувањата на Кривичниот законик, се дефинира семејното насилство. Под семејно насилство се подразбира малтретирање, грубо навредување, загрозување на сигурноста, телесно повредување, полово или друго психичко или физичко насилство, со кое се предизвикува чувство на несигурност, загрозување или страв, спрема брачен другар, родители или деца, или други лица кои што живеат во брачна или вонбрачна заедница или заедничко домаќинство, како и спрема поранешен брачен другар или лица кои имаат заедничко дете или лица што се наоѓаат во блиски лични односи.

Со кривичните дела против животот и телото, санкционирани се лишувањето од живот, оштетувањето или нарушувањето на телесниот интегритет, или предизвикувањето телесно или душевно заболување (телесна повреда и тешка телесна повреда), односно физичкиот облик на насилство. Преку кривичните дела присилба, противправно лишување од слобода и загрозување на сигурноста, санкционирани се облиците на психолошкото насилство, а сексуалното се санкционира преку кривичните дела силување, обљуба врз немоќно лице, полов напад врз дете и посредување во вршење на проституција.

ЗАКОН ЗА ПОЛИТИЧКИ ПАРТИИ (2004)

Овој закон пропишува дека програмата и статутот на политичките партии не можат да бидат насочени кон разгорување на национална, верска или расна омраза или нетрпеливост. Се забранува секаков вид дискриминација заснована на членување или нечленување во политичка партија, а се гарантира рамноправност на половите од аспект на достапноста на функциите во ПП.

ИЗБОРЕН ЗАКОНИК (2006)

Законот гарантира соодветна и правична застапеност на мажите и жените во изборните органи и го воведува принципот според кој меѓу три позиции на листата на кандидати за пратеници и членови на советите на општините, најмалку едно место му припаѓа на помалку застапениот пол.

ЗАКОН ЗА ИЗБОР НА ПРАТЕНИЦИ (2004)

Со законот се определува дека во предложената листа на кандидати секој пол ќе биде застапен со најмалку 30%.

ЗАКОН ЗА ЛОКАЛНИ ИЗБОРИ (2004)

Во овој закон е пропишано дека во предложената листа на кандидати за членови на советот на општината и Градот Скопје секој пол ќе биде застапен со најмалку 30% и во горната и во долната половина од листата.

ЗАКОН ЗА ЛОКАЛНА САМОУПРАВА (2002)

Законот го уредува основањето и работата на Комисиите за еднакви можности во рамките на советите на општините, односно одредбите од Законот предвидуваат обврска Советите да основаат такви комисии.

ЗАКОН ЗА СЕМЕЈСТВО (1992)

Законот гарантира еднаква позиција на брачните другари (мажи и жени) во однос на нивните права и должности еден кон друг и кон нивните деца.

Измени и дополнувањата на Законот за семејството (2004)

Со измените и дополнувањата во овој закон, се утврдува дека Републиката обезбедува заштита на бракот и семејството од нарушени односи и насилство во бракот и семејството. Се забранува секаков вид на насилство во бракот и семејството.

Во Законот за семејство **под семејно насилство** се смета однесување на член на семејството кој со примена на сила, закана и за семејството, заплашување, врши телесни повреди, емоционална или сексуална злоупотреба и материјално, сексуално и/или работно искористување на друг член на семејството. Централното место во Законот за семејство во однос на заштита од семејно насилство, им припаѓа на **Привремените мерки за заштита** на жртвите на семејното насилство, кои имаат за цел непосредна и итна заштита на жртвата. Во случаи на сериозна повреда или серија од инциденти придружени со зголемен интензитет, привремените мерки за заштита и кривично гонење заедно, можат да постигнат најефикасни резултати.

ЗАКОН ЗА СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА (2009)

Законот забранува директна или индиректна дискриминација врз основа на пол, раса, боја на кожата, национална, социјална, политичка, верска, имотна и општествена припадност, во однос на остварување на правата од областа на социјалната заштита. Оваа забрана подеднакво важи и за јавните установи за социјална заштита основани од Владата на Република Македонија, општините, градот Скопје, приватните установи за социјална заштита основани од правни или физички лица кои извршуваат работи во областа на социјалната заштита.

ЗАКОН ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ (2005)

Законот содржи одредби за рамноправен третман на мажите и жените во однос на пристапот до вработување, стручна обука и унапредување, како и во поглед на работните услови. Законот содржи посебни заштитни одредби за вработените од женски пол во поглед на бременоста, ноќната работа и други видови на работа, како и одредби за заштита од мобинг.

ЗАКОН ЗА НАСЛЕДУВАЊЕ (1996)

Правата на наследство се загарантирани со Уставот и со Законот за наследство на Република Македонија. Законот не познава никакви разлики помеѓу наследниците, односно сите луѓе имаат право да го остварат своето право на наследство во нашата земја.

ЗАКОН ЗА СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ (1995)

ЗАКОН ЗА ВИСОКО ОБРАЗОВАНИЕ (2008)

Се гарантира еднаков пристап до образовните институции (средно и високо образование) и се забранува дискриминација по која било основа.

ЗАКОН ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ (1995)

Главна цел на законот е заштита на правата и слободите на граѓаните загарантирани со Уставот на Република Македонија и да обезбеди отсуство на национална, расна и верска омраза или нетрпеливост.

Други клучни документи, политики и стратегии за родова рамноправност

Националниот план за акција за родова рамноправност (НПАРП), како стратешки документ на Владата на Република Македонија за периодот **2007 – 2012 година**, ги дефинира десетте стратешки области за дејствување, активностите, индикаторите, како и одговорните институции, чинители и инволвирани страни за воспоставување на родова рамноправност во различни области. НПАРП има за цел да го подобри статусот на жените и да обезбеди континуиран развој на родовата рамноправност. Имплементацијата на НПАРП успешно се одвива преку подготовка на годишни Оперативни планови за имплементација.

Националниот план за акција за родова рамноправност е вториот национален документ од ваков вид, чија основна цел е да се подобри статусот на жените и да се обезбеди континуиран развој во реализацијата на родовата рамноправност.

Овој документ претставува 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 постигнување на родовата рамноправност. Основата на НПАРР се Пекиншката платформа и Планот за акција, CEDAW, милениумските развојни цели, обврските кои произлегуваат од процесот на европската интеграција и прилагодувањето и приближувањето на Република Македонија кон Европската унија, како и другите меѓународни обврски.

Националната стратегија за заштита од семејно насилство (2008 – 2011) претставува основен стратешки документ на Република Македонија, кој има за цел утврдување на стратешките насоки и приоритети за спречување на овој вид на насилство, и утврдувањето на одговорните носители за нивно спроведување.

Главната стратешка цел на Националната стратегијата за заштита од семејно насилство е намалување на појавата на семејно насилство и подобрување на квалитетот на заштита со системски мерки во областите/домените на превенција, интервенција, едукација, следење и меѓусекторска координација, заради ефективно и ефикасно делување за справување со семејното насилство со обезбедување на единствен став и пристап. Граѓанските организации се клучни актери и партнери на Владата на Република Македонија за промовирање и унапредување на сите форми на заштита од семејното насилство.

Насилството во семејството, вклучува употреба на сила, закана и заплашување, како и емоционално и сексуално злоупотребување. Во Република Македонија, со оваа стратегија ќе се продолжи досегашниот пат на институциите на системот, а тоа е коренито справување со проблемот на семејното насилство, уривање на сите бариери поврзани со истото, како и погледот дека на ова не треба да се гледа како на „приватна семејна работа“, туку како општествен проблем, што подразбира потреба од вклучување на сите релевантни чинители.

Националната стратегија за вработување (2015) е документ во кој се содржани среднорочните стратегии за вработување. Таа во себе ги вклучува главните предизвици на пазарот на трудот за периодот 2011 до 2015 година од аспект на макроекономските и микроекономските политики, политиките за вработување и политиката на пазарот на трудот, потоа политиките од областа на социјалното осигурување и социјалната заштита, како и утврдување на цели и конкретни политики за вработување кои ќе овозможат реализација на целите содржани во стратегијата за вработување. За првпат, родовата перспектива е инкорпорирана во еден стратешки документ од областа на трудот.

Националната стратегија за борба против трговија со луѓе и илегална миграција (2009-2012) – Целта на оваа најнова, сеопфатна Стратегија за борба против трговија со луѓе е да поттикне заедничко разбирање за клучните задачи и суштинските вредности на човековите права во борбата против трговијата со луѓе во Република Македонија. Нејзината мисија е да одреди стратешки приоритети за борба против трговијата со луѓе, да дефинира специфични задачи на одговорните институции, како и да ги усогласи меѓу – институционалните активности за постигнување на поставените цели, како на локално така и на регионално ниво. Мисијата е, исто така, да се обезбеди подобрување на квалитетот на услугите кои им се обезбедуваат на жртвите, и да се интензивира истрагата, кривичното гонење и осудување на сторителите.

Како дополнување на овој генерален документ, беше изготвен и посебен Акциски план за борба против трговијата со деца.

Стратегијата за борба против трговијата со луѓе и илегалната миграција 2009 – 2012 година е изготвена според искуствата и научените лекции од сите национални институции, меѓународни и невладини организации, одговорни за имплементација на Националната стратегија и Акцискиот план за борба против трговијата со луѓе и илегална миграција за 2006 – 2008 година.

Субјекти одговорни за усвојување и спроведување на мерките за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите и нивни обврски

До 2007-ма 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 2006та година, во ова министерство се формираше посебен Сектор за еднакви можности. Во поглавјето 4 од Законот за еднакви можности, дефинирани се обврските на сите институции одговорни за усвојување и извршување на мерки за имплементација на еднакви можности. Во моментот, институционалниот механизам/родовата машинерија што се грижи за спроведување на политиките ја сочинуваат:

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

Секторот за еднакви можности е формиран во март 2007-ма 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.

Согласно Член 16 од Правилникот за внатрешна организација на Министерство за труд и социјална политика број 04-1644/1, 30.07.2010 година, Секторот се состои од две одделенија – **Одделение за родова рамноправност и Одделение за превенција и заштита од секаков вид на дискриминација.**

Во рамките на Секторот назначен е **Правен застапник** за водење постапка за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите. Тој е одговорен за пружање на бесплатна правна помош и надлежен за водење на постапка за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите. Застапникот за еднакви можности на жените и мажите во делокругот на своите надлежности, самостојно извршува работи и задачи што се однесуваат на правна заштита на дискриминирани лица врз основа на пол и поведување постапка за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите согласно одредбите од Законот за еднакви можности на жените и мажите, соработува

со надлежните субјекти (надлежен инспекциски орган, народниот правобранител или друг надлежен орган), подготвува годишни извештаи и анализи и врши други работи.

Надлежности на Секторот за еднакви можности:

- следење и координирање на процесот на имплементација на Законот за еднакви можности (ЗЕМ) и Националниот план за акција за родова рамноправност (НПААР) и изготвување на годишни извештаи;
- поддршка на ресорните министерства и другите владини тела на национално и локално ниво во имплементацијата на НПААР и ЗЕМ;
- изготвување на годишни планови за реализација на целите зацртани во НПААР со запазување на начелото на транспарентност и партиципативност;
- иницирање и формирање на меѓуминистерски и меѓусекторски групи за следење на имплементацијата на НПААР;
- известување до Парламентот за остварените цели, потешкотиите и научените лекции во имплементацијата на ЗЕМ и НПААР;
- редовно известување на комитетите за елиминација на сите видови на дискриминација на жената при ОН.

■ Координатори за еднакви можности на жените и мажите во Министерствата

Координаторите се назначуваат согласно со членот 14, ставови 3, 4 и 5 од Законот за еднакви можности на жените и мажите, кои пропишуваат 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.

Надлежности:

- координација на работите од надлежност на ресорното министерство, за воспоставување на еднакви можности;
- прибирање на статистички податоци за состојбата со родовата рамноправност во министерствата и доставување на податоците до Секторот за еднакви можности при МТСП;
- преземање на мерки и активности во насока на развивање на принципите за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите и воспоставување на услови за балансирано учество на жените и мажите во сите сфери на општественото живеење и нивно поставување на сите должности, како и отстранување на пречките за развивање на овие принципи;
- следење на ЕУ директивите од областа на еднаквите можности и давање на

иницијативи за нивно имплементирање во домашното законодавство;

- имплементација на НПААР и ЗЕМ.

■ Комисија за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа

Со започнувањето на процесот на децентрализација во Република Македонија, во единиците на локалната самоуправа беа формирани Комисии за еднакви можности на жените и мажите со цел да ја инкорпорираат родовата перспектива и еднаквите можности во локалната политика, да ја унапредат состојбата на жените на локално ниво и да ги реализираат стратешките цели на Националниот план за акција за родова рамноправност и на Законот за еднакви можности на жените и мажите.

Главна задача на комисиите е да работат на унапредување на состојбата на жените и на обезбедување еднакви можности за мажите и жените на локално ниво преку процесот на изготвување и усвојување на политики, нивно спроведување, мониторинг и евалуација на постигнатите резултати.

Истовремено, органите и телата на единиците на локалната самоуправа при донесувањето на развојни планови и други акти и одлуки, должни се да ги разгледуваат и да ги земат предвид предложените мерки и активности од страна на Комисијата за еднакви можности и координаторот за еднакви можности.

Комисијата за еднакви можности е должна најмалку еднаш годишно за својата работа да достави извештај до Министерството за труд и социјална политика (член 17). Досега, вакви комисии се формирани во 80 од вкупно 84 општини во Република Македонија.

■ Координатори за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа

Координаторот за еднакви можности на жените и мажите е лице од општинската администрација со статус на државен службеник кој покрај другите обврски во неговиот делокруг на работа, се занимава и со унапредување на еднаквоста помеѓу мажите и жените и дава поддршка на Комисијата во реализацијата на нејзините надлежности и обврски. Градоначалникот на општината го назначува координаторот. Координатори за еднакви можности на жените и мажите се назначени во 80 од вкупно 84 општини.

■ Комисија за еднакви можности на жените и мажите во Собранието на Република Македонија

Комисијата за еднакви можности на жените и мажите беше формирана во Собранието на Република Македонија во 2006-та година, а нејзина главна задача е да го следи вклучувањето на аспектите од родовата еднаквост во законската регулатива. Комисијата за еднакви можности на жените и мажите има претседател, десет члена и

нивни заменици.

Комисијата, меѓу другите надлежности ги разгледува 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; го разгледува предлогот на Националниот план за акција за еднакви можности на жените и мажите и иницира донесување и изменување на закони и други прописи од областа на еднаквите можности на жените и мажите.

■ Народен правобранител

Народниот правобранител се грижи во рамки на својата законски утврдена надлежност за остварување на принципот на еднакви можности преку правната заштита на еднаквите можности на жените и мажите кога нечии права се одземени или ограничени од орган на државната управа или од организации со јавни овластувања.

■ Други чинители одговорни за донесување и извршување на мерки за воспоставување на еднакви можности:

- Собрание на Република Македонија
- Владата на Република Македонија
- Политичките партии
- Средствата за јавно информирање
- Невладините организации

Меѓународни документи за родова рамноправност

Правната положба и статусот на жените во Република Македонија, покрај Уставот, се регулирани и со меѓународни договори кои Република Македонија ги има потпишано, ратификувано и/или кон кои има пристапено, а кои согласно со член 118 од Уставот на Република Македонија се **составен дел на нашиот правен поредок**.

Еден од позначајните меѓународни документи кој претставува основна правна рамка во подрачјето на еднаквите можности на жените и мажите е **Конвенцијата за елиминирање на сите облици на дискриминација на жените (CEDAW)** која е усвоена на Општото Собрание на ООН на 18 декември 1979 година, а стапила во сила на 3 септември 1981-ва година.

Како држава сукцесор на поранешна Социјалистичка Федеративна Република Југославија, Република Македонија и пристапи на Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација против жената во 1994 година, која стапи на сила на 17 септември 1991-ва година кога државата ја презеде задолжителната одговорност пред меѓународната заедница. Република Македонија го потпиша и Факултативниот

протокол кон оваа Конвенција во 2000-та 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 елиминирање 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.

Република Македонија ја има ратификувано и **Европската конвенција за заштита на човековите права и фундаменталните слободи на Советот на Европа (ECHR-1950) и Протоколот бр.12 кон Европската конвенција за заштита** на човековите права и фундаменталните слободи. Оваа конвенција пропишува во своите основни одредби дека остварувањето на правата и слободите утврдени во Конвенцијата ќе се остваруваат без дискриминација во поглед на пол, раса, боја на кожа, национално и социјално потекло, политичко и верско уверување, имотна и општествена положба. Протоколот овозможува генерална забрана на дискриминацијата и ја зајакнува и проширува постоечката одредба за недискриминација, содржана во Членот 14 на Европската конвенција за заштита на човековите права и фундаменталните слободи. Република Македонија го ратификуваше Протоколот бр.12 на 13 јули 2004 година.

Пекиншката декларација и Платформата за акција како и договорените заклучоци од Специјалната сесија на Генералното собрание на ООН во 2000 (Пекинг+5 и Пекинг+10) се особено важни за процесите на инкорпорирање на родовите концепти во општествените текови во нашата држава.

Република Македонија е обврзана да работи на исполнување на **Милениумските развојни цели донесени од Обединетите нации**, односно да обезбеди комплементарност на домашните политики со меѓународните обврски.

Други меѓународни прописи кои се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите:

■ Препораки на Комитетот на министри до земјите членки на Советот на Европа:

- Препорака Бр.П (85)2 за законска заштита против сексуална дискриминација;
- Препорака Бр.П (96)5 за усогласување на работата и семејниот живот;
- Препорака Бр.П (98)12 за вметнување на рамноправноста помеѓу половите во главните општествени текови.

■ Препораки усвоени од Парламентарното собрание на Советот на Европа:

- Препорака 1229 (1994) за еднаквоста на правата помеѓу мажите и жените;
- Препорака 1269 (1995) за достигнување реален напредок за женските права од 1995;
- Препорака 1413 (1999) за еднаква застапеност во политичкиот живот.

■ Други препораки:

- Препорака 96/694/ЕЦ за балансирано учество на мажите и жените

- во процесот на одлучување;
- Препорака 84/635/ЕЕЦ за промоција на спроведувањето на мерки за позитивни акции за жените;
- Препорака 92/131/ЕЕЦ за заштита на достоинството на мажите и жените на работа;
- Препорака 87/567/ЕЕЦ за стручно усовршување на жените.

■ Резолуции:

- Резолуција (95/Ц 296/06) од 05.10.1995 за појавувањето и прикажувањето на мажите и жените во рекламите и медиумите;
- Резолуција (85/Ц 166/1) од 1985 која содржи Акциска програма за спроведување на начелото на еднакви можности за жените и мажите во образованието.

■ Декларации:

- Декларација од 19.12.1991 година за имплементација на препораката на Комисијата за заштита на дигнитетот на жените и мажите на работа, вклучувајќи ги и правилата за постапување за спречување на половото вознемирување;

■ Директиви транспонирани во домашното законодавство

- 75/117/ЕЕЗ - Директива поврзана со внесување на принципот на еднаква плата за мажите и жените;
- 76/207/ЕЗ - Директива за еднаков третман во вработувањето и занимањето;
- 2000/78/ЕЗ - Директива за воспоставување на општа рамка за еднаков третман во вработувањето и занимањето;
- 97/80/ЕЗ - Директива за товарот на докажување во случај на дискриминација врз основа на пол;
- 92/85/ЕЕЗ-Директива за заштита на бремени жени;
- 2004/113/ЕЗ-Директива за имплементација на принципот на еднаков третман на жените и мажите во пристап до и обезбедувањето на стоки и услуги ;
- 2000/43/ЕЗ Директива за спроведување на принципот за еднаков третман на луѓето без разлика на нивната раса или етничко потекло;
- 2002/73/ЕЗ-Директива со која се изменува и се дополнува Директивата;
- 76/207/ЕЕЗ Директива на Советот за спроведување на принципот на еднаков третман на мажите и на жените што се однесува до пристапот до вработување, стручна подготовка и унапредување

и до работните услови.

РОДОВА ТЕРМИНОЛОГИЈА

Род – Родот реферира на социјално договорени улоги, однесувања, вредности и активности и атрибути кои дадено општество ги смета за соодветни за жените и мажите. Родот е стекнат идентитет којшто е научен, се менува со текот на времето и нашироко варира во и низ културите.

Пол - терминиот пол упатува на биолошките и на физиолошките карактеристики кои ги дефинираат мажите и жените. Биолошкиот пол е детерминиран од генетските и анатомските карактеристики.

Родови улоги – Родовите улоги се научени однесувања во дадено општество или заедница или друга посебно група, односно активности, задачи и одговорности кои се перцепираат како машки и женски. Родовите улоги се одредени од возраста, класата, расата, етнитетот, религијата како и од географската, економската и политичката околина. Промените во родовите улоги често се појавуваат како одговор на менувањето на економските, природните или политичките околности, вклучувајќи ги и развојните напори.

Дискриминација – значи секое правење разлика, искористување или ограничување на луѓето врз основа на нивните колективни идентитети (пол/род, класа, етнос, сексуален идентитет) со што ги загрозува или оневозможува остварувањето или заштитата на нивните човекови права и слободи.

Полова дискриминација – директна – Директна полова дискриминација значи создавање нееднаков третман преку прописи или дејствија врз поединци или групи во зависност од полот, во исти или слични ситуации во остварувањето, почитувањето и заштитата на човековите права и слободи.

Полова дискриминација – индиректна – Индиректна полова дискриминација значи нееднаков третман на лица од различен пол присутна во разни прописи, стандарди или однесувања кои формално предвидуваат еднакви можности или се навидум неутрални, но различно се применуваат зависно од полот, освен ако е тоа во интерес и е неопходно за обезбедување посебна заштита или е предизвикано од објективни услови и околности што не се поврзани со полот. Таа се однесува на практиката кога независно од формално еднаквиот третман на законите создава разлика во резултатот или во исходот од дејствувањето на таквите „еднакви“ правила, а тоа не може да се препише на личните способности на лицата за кои се работи.

Родово – сензитивни буџети – се однесуваат на мноштво од процеси и средства, кои се обидуваат да го проценат влијанието на буџетите на властите врз различни групи на мажи и жени, истакнувајќи ги начините на кои родовите релации ги потпираат општеството и економијата. Родовите буџети не се посебни буџети за жени. Тие вклучуваат анализи на родово насочено распоредување на средства тие според категоријата род, ги класифицираат влијанијата на основните издатоци низ сите

сектори и служби и ги преиспитуваат политиките и распоредувањето на средства во владините служби според критериумите на еднаквите можности на жените и мажите. Можат да вклучат алоцирање средства за специјални програми чија цел се жените.

Родова анализа – Се однесува на мноштво методи кои се употребуваат за да се разберат релациите меѓу мажите и жените, нивниот пристап кон ресурсите, нивните активности и ограничувањата со кои тие се соочуваат кога се поврзуваат меѓусебно. Родовата анализа обезбедува информации за препознавање дека родот и неговите врски со расата, етничетот, класата, возраста, инвалидитетот и/или друг статус е важен во разбирањето на различни обрасци на ангажираност, однесување и активности кои мажите и жените ги имаат во економските, социјалните и правните структури.

Родовата анализа е дел од процесот на креирање, спроведување и оценување на политиките во јавната сфера кои се релевантни за одржливоста и развојот на заедницата. За таа цел, родовата анализа треба да ги анализира разните процедури во креирањето на политиките со цел да обезбеди знаење и да предложи нивна реорганизација која ќе резултира со интеграција на родовата перспектива.

Родова аналитичка информација – е квалитативна информација за родовите разлики и нееднаквости. Родовата анализа служи да се разбере културата, т.е. обрасците и нормите на однесување кои мажите и жените, момчињата и девојките ги практикуваат и искусуваат во однос на прашањето кое се испитува. Додека обрасците на родовите разлики и нееднаквости се откриваат во податоците класифицирани според пол, родовата анализа е процес на истражување зошто различностите постојат, дали се загрижувачки и како тие можат да бидат поставени како предмет на анализа и родово чувствителен активизам.

Родова еднаквост – Родовата еднаквост се однесува на концептот дека жените и мажите се слободни да ги развиваат нивните лични способности и да избираат без ограничувања од поставени стереотипи, предрасуди и строги родови улоги. Родовата еднаквост значи дека резличните однесувања, аспирации, потреби на жените и мажите се почитувани, земени предвид, вреднувани и подеднакво потпомогнати. Тоа значи дека нивните права, одговорности и можности нема да зависат од тоа дали тие се родени како машки или како женски.

Во контекст на меѓународните човекови права, правниот концепт на родова еднаквост е содржан во Универзалната декларација за човекови права од 1948-ма година, исто како и во Конвенцијата на Обединетите нации за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените од 1979-та година. Конвенцијата која ја ратификуваа 100 земји, која јасно и недвосмислено изјавува дека „дискриминацијата врз жените ги повредува принципите на еднаквост на правата и почитта кон човековото достоинство“. Владите во светот го потврдија нивното обврзување на „еднакви права и иманентно човечко достоинство за сите жени и мажи“ во Пекингшката декларација и Платформа за акција од 1995-та година.

Родова рамноправност – значи праведност при постапувањето со мажите и со жените, во согласност со нивните особени потреби. Овој концепт можеби содржи диференциран третман, но тој се смета за праведен од аспект на правата, придобивките, обврските и можностите. Во контекст на развојот, целта на родовата рамноправност најчесто бара посебни мерки за да се компензира за историската и

за социјалната хендикепираност на жените. Родовата рамноправност е засегната со унапредување на личната, социјалната, културната, политичката и економската рамноправност за сите.

Родова свесност – е разбирање дека постојат социјално определени разлики помеѓу мажите и жените кои се засновани на научени однесувања и влијаат на нивната способност за пристап и контрола на ресурсите. Оваа свесност мора да се примени преку родовата анализа во проекти, програми и политики.

Родова чувствителност – ја опфаќа способноста да се сфати и обелодени постоењето на родовите разлики, проблеми и нееднаквости и истите да се инкорпорираат во стратегии и акции за нивно надминување.

Родови политики (институционални) – Родовите политики се поделени на три категории во зависност на обемот по кој тие ги препознаваат и ги поставуваат родовите теми.

1. Родово свесни политики: Родовите свесни политики признаваат дека жените, исто како и мажите, се учесници во развојот. Нивните потреби, интереси и приоритети можат да се разликуваат и повремено да си противречат. Родовите свесни политики можат понатаму да се поделат на два типа политики:

- a) Родово неутрални политики – не ги нарушуваат постоечките подови релации;
- b) Родово специфични политики – Тие го употребуваат знаењето за родовите разлики во дадена ситуација за да одговорот на практичните родови потреби било на жените било на мажите. Овие политики не упатуваат на постоечките поделби на ресурси и одговорности.

2. Родово слепи политики: Таквите политики не успеваат да направат разлика меѓу мажите и жените. Политиките се пристрасни во корист на постоечките родови релации и поради тоа веројатно ги исклучуваат жените.

3. Родово редистрибутивни политики: Тие имаат за цел да ја трансформираат постоечката дистрибуција на ресурсите и одговорностите со цел да се создадат рамноправни односи меѓу мажите и жените. Цел на интервенцијата можат да бидат мажите и жените или, пак, само една група. Родово редистрибутивните политики се фокусираат главно на стратешките родови интереси, но може да ги има во план и практичните родови потреби на начин кој има трансформативен потенцијал (овозможува поволна околина за самозајакнување на жените).

Корисни линкови

1. Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија

<http://www.mtsp.gov.mk/>

<http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=463B79E2DAE454468BBCDFEC8D2D7845>

<http://rodovaramnopravnost.gov.mk/index.php/mk/useful-links>

2. Универзална декларација за човекови права

http://www.dadalos.org/mzd/Menschenrechte/grundkurs_mr2/Materialien/dokument1.htm

3. Конвенција за елиминација на сите облици на дискриминација врз жените

<http://untreaty.un.org/cod/avl/ha/cedaw/cedaw.html>

4. Конвенција за правата на децата

<http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm>

5. Декларација за правото на развој

<http://www1.umn.edu/humanrts/instree/s3drd.htm>

6. Пекингската декларација и Платформа за акција како и Договорените заклучоци од Специјалната сесија на Генералното собрание на ОН во 2000

<http://www.un.org/esa/gopher-data/conf/fwcw/off/a--20.en>

<http://www.un.org/geninfo/bp/women2.html>

7. Препорака 96/694/ЕЦ за балансирано учество на мажите и жените во процесот на одлучување

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10920_en.htm

<http://www.eulaw.egov.bg/DocumentDisplay.aspx?ID=197029>

8. Препорака 92/131/ЕЕЦ за заштита на мажите и жените на работа

http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31992H0131&model=guichett

9. Национална Комисија за борба против трговија со луѓе и илегална трговија

<http://www.nacionalnakomisija.gov.mk/>

10. Договор на Европската Заедница

http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/index_en.html

Библиографија:

1. Закон за еднакви можности на жените и мажите (донесен од Собранието на Република Македонија во мај 2006 година, а објавен во Службен весник на РМ бр. 66/2006);

2. Национален план за акција за родова рамноправност 2007 - 2012 (донесен од Владата на Република Македонија во јуни 2007 година);

3. Национална стратегија за вработување 2011 – 2015;

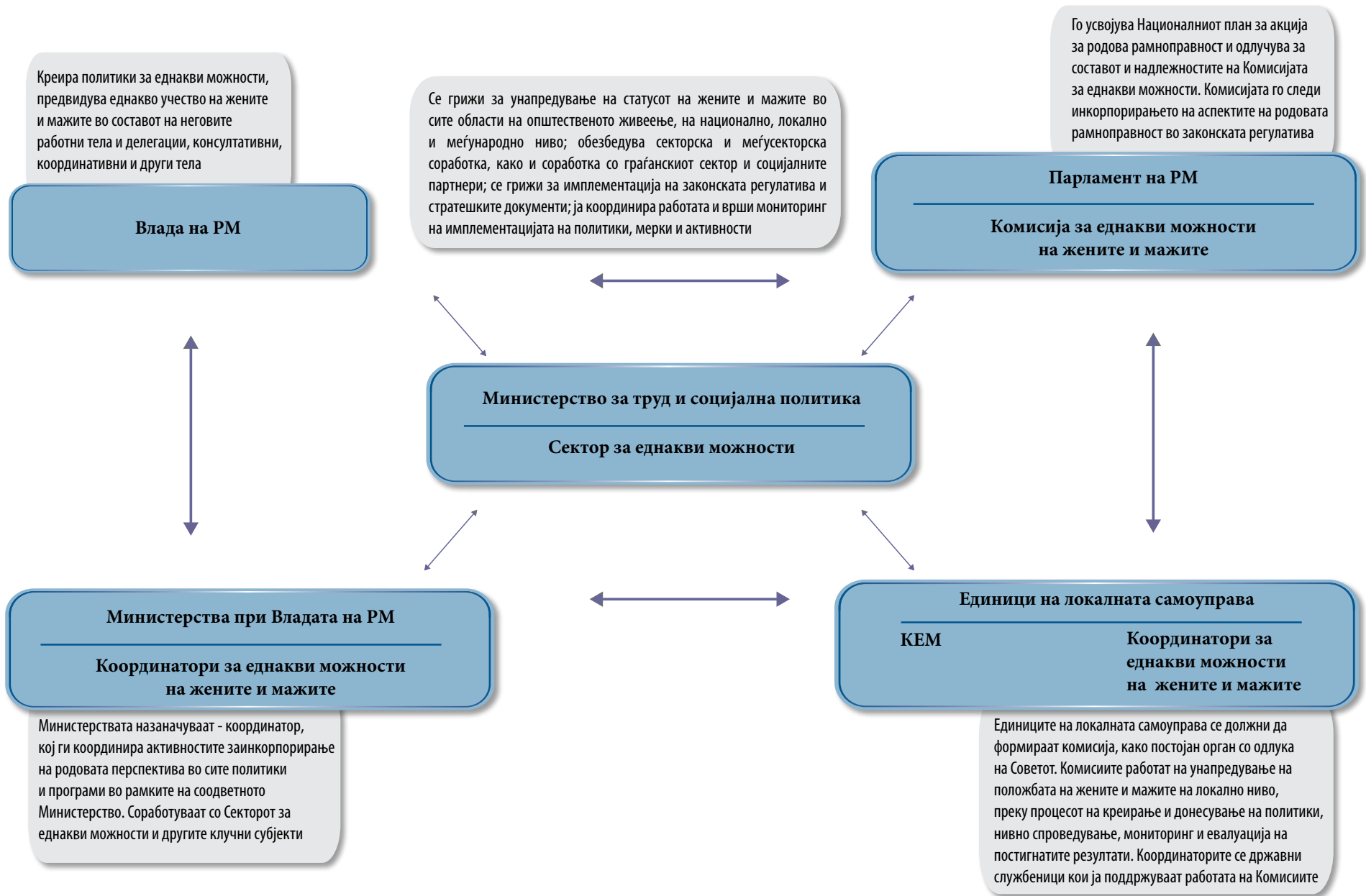
4. Националната стратегија за заштита од семејно насилство 2008 – 2011;

5. Националната стратегија за борба против трговија со луѓе и илегална миграција 2009 – 2012;

6. Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија - <http://www.mtsp.gov.mk/>;

7. Поддршка на комисиите за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа (издавач Министерство за труд и социјална политика, Сектор за еднакви можности, Скопје 2009);

8. Веб страница: <http://rodovaramnopravnost.gov.mk/>



Женска граѓанска иницијатива АНТИКО
Ул. „Гале Христов“ ламела 1/лок.9
1000 Скопје, Македонија Р.О. ВОХ 1090/1010
Телефон: +389 (0)2 2 61 46 41; (0)2 2 61 11 30
Факс: +389 (0)2 2 60 11 12
e-mail: antico@t-home.mk, contact@antiko.org.mk
www.antiko.org.mk