



Борба против дискриминацијата

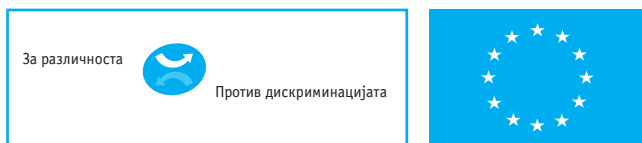
Прирачник за обука



European Commission

Борба против дискриминацијата Прирачник за обука

Консултации за хумана Европа во партнерство
со Групата за политики во миграцијата



Иницијатива што ја финансира Европската Унија

Европска комисија
Генерален директорат за вработување, социјални прашања
и еднакви можности
Единица Г.4

Ракописот е подготвен во септември 2005 г.

Реиздание на МЦМС



Публикацијата е нарочана од Европската комисија во рамките на Европската програма за акција во заедниците за борба против дискриминацијата (2001-2006).

Содржината во оваа публикација не ги одразува секогаш мислењата и ставовите на Европската комисија, Генералниот директорат за вработување, социјални прашања и еднакви можности.

Тука изразените гледишта се гледишта на договорената страна што го подготви овој извештај и не ги одразува секогаш официјалните ставови на Комисијата, а особено не на Генералниот директорат за вработување, социјални прашања и еднакви можности, кој ја финансира изработката на овој прирачник.

Овој прирачник за обука е креиран од страна на консултантската група за хумана Европа „human european consultancy“, во соработка со Групата за политики и миграција.

Консултантската група за хумана Европа „human european consultancy“ со седиште во Холандија обезбедува консултантски услуги на граѓански организации, влади, меѓувладини организации и агенции за развој од областа на здравствената заштита, социјалната заштита, работните односи и човековите права

<http://www.humanconsultancy.com/>

Група за политики и миграција како независна организација е посветена на политиките за развој на мобилност, миграција, разноличност, еднаквост и анти-дискриминација преку посредување при размена на заинтересираните страни од сите сектори на општеството и генерирање на ефективна реакција на овие предизвици и можности.

<http://www.migpolgroup.com/>

1: © Карл Кордоние, Секојдневен живот

Голем број дополнителни информации за Европската Унија може да добиете на интернет. Можете да влезете преку серверот Еуропа (<http://europa.eu>).

Содржина

Вовед	5
1. Основни концепти во обуката	9
1.1. Вовед во Европската Унија	11
1.2. Кус вовед за Советот на Европа	17
1.3. Концептот на дискриминација во законите и политиката на ЕУ	18
1.4. Дефиниција на другите концепти во директивите	22
1.5. Пренесување на товарот на доказ	28
1.6. Неприменување на законите на ЕУ	30
2. Улогата на граѓанските организации (ГО) во борбата против дискриминацијата	33
2.1. Што е граѓанска организација?	35
2.2. Која е улогата на граѓанската организација на полето на борба против дискриминацијата?	35
2.3. Што може граѓанската организација конкретно да стори во борбата против дискриминацијата?	38
2.4. Што е потребно една граѓанска организација да ја исполнува својата улога?	39
2.5. Зошто граѓанските организации имаат подобра позиција од други организации во однос на работата за борба против дискриминацијата?	39
2.6. Со какви пречки се соочуваат граѓанските организации и како можат тие да бидат надминати?	40
3. Тематски предмети	43
3.1. Подигање на свеста	45
3.2. Набљудување и влијание врз развојот на политиката и законите	48
3.3. Поддршка за индивидуални жртви	49





4. Вештини и инструменти во борбата против дискриминацијата	55
4.1. Вештини	57
4.2. Инструменти	58
Прилог: Шема за модел на обука за „Дискриминацијата во национален контекст“	67
1. Транспозиција на директивите во националните закони	69
2. Постапки – административни и правни канали соодветни за борбата против прекршувањето на законите за дискриминација	71
3. Општествени прашања	79

Забелешки



Вовед

Добре дојдовте во овој прирачник за обука!

Оваа алатка за обука беше развиена како дел од проектот „Градење на капацитете на граѓанското општество за справување со дискриминацијата“, финансиран од Европската Унија, а со цел обезбедување на обука за европските и националните антидискриминаторски закони и политики на граѓанските организации од 10-те земји членки кои се приклучија кон Европската Унија на 1 мај 2004 г., како и граѓанските организации од Бугарија, Романија и Турција.

Граѓанските организации имаат клучна улога во напорите да се разбере антидискриминаторската легислатива и да се примени во пракса. Тие се од големо значење кога зборуваат во име на оние кои ги бранат и оние кои ги застапуваат како и во однос на подигнување на свеста на жртвите и потенцијалните жртви од дискриминацијата кои најчесто не се ни свесни за своите права, а истото се однесува на општата јавност.

Прирачникот се користеше од страна на национални обучувачи кои спроведуваа семинари за обука на национално ниво во секоја од вклучените страни. Учесниците беа од најразлични граѓански организации и здруженија и ги покриваа сите основи за дискриминација, расна и етничка (вклучувајќи го и ромското население), религија или верување, возраст, хендикеп и сексуална ориентација.

Основната цел на овој проект (ноември 2004 – октомври 2005) беше да се изгради капацитет во граѓанското општество со подобрување на знаењата на граѓанските организации за двете антидискриминаторски директиви на Европската Унија (2000/43/ЕС и 2000/78/ЕС) и релевантните национални закони и политики во оваа област. Граѓанските организации беа обучени





за да станат клучен посредувач со властите и да им помогнат на жртвите од дискриминација.

Проектот беше насочен кон три активности:

- **Анализа на потребите**

Анализата на потребите на заинтересираните страни беше спроведена во секоја од 13-те земји со цел да се оцени капацитетот и степенот на организациите кои го претставуваат граѓанското општество. Оваа анализа беше основа за спецификациите на обуките и помогна при утврдување на целните групи за учество на националните семинари и нивните потреби. Овие информации се базираа врз одговорите кои ги обезбедија самите граѓански организации.

- **Обука за обучувачи**

Во секоја од 13-те земји беа одбрани шест локални обучувачи, од кои некои и самите беа од малцински групи (списокот можете да го видите на http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/civil/civ_en.htm). Четири семинари за обука на националните обучувачи се одржаа во март 2005 г.

- **Национални семинари**

Националните семинари се одржаа на 15 јуни 2005 г. со по околу 50 учесници од секоја земја, а обучувачите имаа можност да ги пренесат своите вештини и знаења. Материјалите за националните семинари се состоеја од модули за обука кои можат да се најдат во овој прирачник преведени на националните јазици, како и на некои јазици на малцинствата.

Материјалот во овој прирачник беше специјално подготвен за лицата што беа присутни на обуката.

Се надеваме дека материјалот во овој прирачник ќе биде корисен за лица и организации кои се активни во борбата против дискриминацијата каде и да се





наоѓаат во Европската Унија. По успешните семинари за обука во новите земји членки и Романија, Бугарија и Турција, Европската Унија одлучи да продолжи со оваа активност во сите 25 земји членки, и да ги вклучи организациите на социјалните партнери во тие земји меѓу своите учесници.

Проектот претставува иницијатива на Европската комисија финансиран со Акциската програма за борба против дискриминацијата (2001-2006). Го спроведува **human european consultancy** (www.humanconsultancy.com) во партнерство со **Групата за политика за миграција** (www.migpolgroup.com) и локални партнери во секоја од 13-те земји.





1. Основни концепти во обуката

- 1.1. Вовед за Европската Унија
- 1.2. Кус вовед за Советот на Европа
- 1.3. Концептот на дискриминација во законите и политиката на Европската Унија
- 1.4. Дефиниција на другите концепти во директивите
- 1.5. Промена на товарот на доказ
- 1.6. Неприменување на законите на Европската Унија



1. Основни концепти во обуката

Очекувани резултати од обуката

- Учесниците да се здобијат со основно знаење за природата на европските закони и институции
- Учесниците да се здобијат со разбирање на концептот на дискриминација

1.1. Вовед во Европската Унија

Европската Унија (ЕУ) ја сочинуваат 25 земји членки: Австрија, Белгија, Кипар, Република Чешка, Данска, Естонија, Финска, Франција, Германија, Грција, Унгарија, Ирска, Италија, Летонија, Литванија, Луксембург, Малта, Холандија, Полска, Португалија, Словачка, Словенија, Шпанија, Шведска и Велика Британија.

Во моментот има две придружни членки, Бугарија, Романија и две земји кандидати, Хрватска и Турција.

Институциите во Европската Унија

Четири основни институции на кои им е доверено спроведувањето на задачите во Европската Унија се:

A. Советот на Европската Унија

- Законодавно тело со седиште во Брисел (Белгија)
- Советот има шест одговорности:
 - Да ги **донесува европските закони**: во многу области законите се донесуваат заедно со Европскиот парламент;
 - Да ја **координира пошироката економска политика** на земјите членки;





- Да **склучува меѓународни спогодби** меѓу Европската Унија и една или повеќе земји или меѓународни организации;
 - Да **го одобрува буџетот на ЕУ** заедно со Европскиот парламент;
 - Да **ја развива заедничката политика со други земји и безбедноста на ЕУ**;
 - Да ја **координира соработката меѓу националните судови и полициските сили** за кривични прашања.
- Се состои од претставници на земјите членки на министерско ниво (по еден претставник од секоја земја членка) кои имаат овластувања да се обврзуваат од името на своите влади.
 - Земјите членки го одржуваат Претседателството на Советот на база на ротација и со мандат од шест месеци.
 - Претседателот на Советот ја претставува Европската Унија во меѓународните прашања.

Б. Европска комисија

- Претставува извршно тело со седиште во Брисел (Белгија)
- Европската комисија има четири основни улоги:
 - Да **предлага закони** до Парламентот и до Советот;
 - Да **управува и да ја спроведува** политиката на Европската Унија (на пример, политика во област на дискриминацијата);
 - Да ги **спроведува законите** на Заедницата (заедно со Судот на правдата);
 - Да ја претставува Европската Унија на меѓународната сцена, на пример, со преговарање договори меѓу ЕУ и другите земји.
- Се состои од по еден комисионер од секоја земја членка кои ги назначуваат владите за мандат од пет години и кои дејствуваат одделно и независно со одговорност во соодветна област во политиката.

Повеќе подробности за работата на Комисијата во областа на дискриминацијата, погледнете во дел 1.3. подолу.



В. Европски парламент

- Парламентот има три основни улоги:
 - Со Советот ја дели **моќта да донесува закони;**
 - Спроведува **демократски надзор врз сите институции на ЕУ,** а особено на Комисијата. Има овластувања да ги одобрува или одбива номинациите на сите комисионери и има право да ја цензурира комисијата како целина;
 - Заедно со Советот има **овластувања врз буџетот на ЕУ.** На крајот на постапката, го усвојува или не го усвојува буџетот во целина.
- Месечните пленарни сесии се одржуваат во Стразбур (Франција) – седиштето на Парламентот. Состаноците на комисиите во Парламентот и сите други пленарни сесии се одржуваат во Брисел (Белгија), додека пак Луксембург е седиште на администрацијата (Генерален секретаријат).
- Членовите на Европскиот парламент директно се избираат според универзалното право на глас секои пет години; кој било член на ЕУ може да се номинира за избори, а граѓаните на ЕУ можат да гласаат во која било земја членка во која што живеат.
- Членовите на Европскиот парламент не смеат паралелно да имаат функција и во своите национални влади, но можат да бидат членови на своите национални парламенти; тие се членови на мултинационални политички партии.
- Се формираат комисии кои се одговорни за соодветни прашања. На пример, постои Комисијата за вработување и социјални прашања, за правата на жените и родова еднаквост и за граѓански слободи, правда и внатрешни работи, но досега не постои комисија која работи на други прашања од областа на еднаквоста. Комисијата за петиции реагира на петициите кои ги доставуваат поединци кои сметаат дека нивните заштитени европски права се прекршени (види Национален контекст – дел 3.2. - Административни и правни канали за справување со прекршувањето на законите против дискриминацијата).

Г. Европски суд за правда (ЕСП)

- Главен суд на ЕУ со седиште во Луксембург.



- Се состои од по еден судија од секоја земја членка на кој му помагаат генерални адвокати чија улога е да презентираат разумни мислења за случаите во Европскиот суд за правда.
- Судии назначени со заеднички договор на владите на земјите членки за мандат од шест години кој може да се продолжи.
- Главни овластувања:
 - **Прелиминарна одлука:** доколку некој национален суд се сомнева во интерпретацијата или валидноста на некој закон на ЕУ, тој може, па дури понекогаш и мора, да го праша Европскиот суд за правда за совет. Овој совет се дава во облик на „парламентарно владеење“ (види подолу во национален контекст – дел 3.2. - Административни и правни канали за справување со прекршувањето на законите против дискриминација);
 - Постапки во случаи кога **не се исполнуваат обврските:** Комисијата или земјите членки можат да иницираат постапки ако имаат причина да веруваат дека некоја земја членка не ги исполнува обврските според законите на ЕУ (види подолу во национален контекст – дел 3.2. - Административни и правни канали за справување со прекршувањето на законите против дискриминацијата);
 - **Жалби во однос на делови од закон** само за судења на судови од прва инстанца, што се формира во 1989 г. за растоварување на работата на Европскиот суд за правда, а кој исто така има седиште во Луксембург.
- Одлуките се донесуваат со мнозинство гласови. Не можат да постојат несогласувања; пресудите ги потпишуваат сите судии кои учествувале во разгледување на случајот и се читаат во отворен суд.

Општи начела и извори на законите на Европската Унија

ЕУ мора да дејствува во рамките на своите овластувања кои се наведени во спогодбите. Принципот на супсидијарност ја регулира законитоста на извршувањето на компетенциите, во области кои не спаѓаат во нејзина ексклузивна компетенција (на пример, каде компетенцијата е заедничка со земјата членка), ЕУ може да презема акции доколку целите на таа акција не можат доволно да се постигнат од страна на земјата членка.





Во случаи на конфликт, законот на ЕУ е врховен во однос на националните закони. Со ова се обезбедува униформност на законот на ЕУ и неговото толкување од страна на национални судови. Европскиот суд за правда смета дека ЕУ конституира нов правен поредок во чија полза земјите членки имаат ограничени суверени права и дека еден национален суд има обврска да ги спроведува одредбите на законот на ЕУ, дури ако тоа значи одбивање да се примени конфликтен национален закон, без разлика дали тој е усвоен пред или по соодветниот закон на ЕУ.

Изворите на законите на ЕУ можат да се поделат во три категории:

- Примарни извори: Спогодбите меѓу земјите членки и договорите со трети земји;
- Секундарни извори: регулативи, директиви, одлуки, препораки и мислења;
- Други извори: генералните принципи на законите на ЕУ кои се направени според правото на случај во Европскиот суд за правда и „меки закони“ (на пример, начела и резолуции).

Договори

- Договорот и протоколите на Европската заедница, кои беа дополнети според Договорот за обединување од 1965 г. и законите за пристапување (1972: Велика Британија, Ирска, Данска; 1979: Грција; 1985: Шпанија, Португалија; 1995: Австрија, Финска, Шведска; 2003: Кипар, Република Чешка, Естонија, Унгарија, Летонија, Литванија, Малта, Полска, Словачка, Словенија; 2005: Бугарија, Романија)
- Договорот за ЕВРОАТОМ
- Единствениот европски акт од 1986 г.
- Договорот за Европската Унија (од Мастрих) 1992 г.
- Договорот од Амстердам од 1998 г.
- Договорот од Ница од 2000 г.



Секундарни извори

Членот 249 од Договорот за Европската Заедница вели:

[...]

Регулативата има општа примена. Таа е обврзувачка во целост и директно се применува во сите земји членки.

Директивата е обврзувачка во однос на резултатите што треба да се постигнат за секоја земја членка на која се однесува, но земјата членка ги избира формата и методите.

Одлуката е обврзувачка во целост за оние на кои се однесува.

Препораките и мислењата немаат обврзувачка сила.

Регулативи

- Обврзувачки закони
- Директно применливи: стапуваат во сила со нивното објавување во *Службениот весник на Европската Унија* од датумот наведен во нив, а ако нема таков, од дваесеттиот ден од денот на нивното објавување
- Не се условени со какви било мерки за национално спроведување
- На нив поединци можат да се потпираат во националните судови
- Општа примена – се применуваат за и во сите земји членки

Директиви

- Обврзувачки закони во земјите членки за кои се однесуваат
- Стапуваат во сила на назначениот датум во нив, или дваесет дена по нивното објавување во *Службениот весник на Европската Унија*
- Меѓутоа, **бараат домашни мерки за спроведување** во даден рок од нивното усвојување
- Земјите членки мораат да обезбедат спроведување на мерките пред да истече рокот, така што во нивните национални закони треба да се отсликаат условите наведени во директивата – овој процес се нарекува транспонирање на директива



- Пред истекот на овој временски период, директивите не може да се користат во националните судови
- Откога ќе истече временскиот период, поединци можат да ги користат во националните судови, но само против државата или државните институции и само доколку се задоволуваат некои услови (види подолу 1.6.)
- Земјите членки можат да **се земат на одговорност за неспроведување** или несовршено транспонирање на некоја директива (види подолу 1.6.)

Одлуки

- Обврзувачки закони
- Но само за оние земји на кои се однесува, на пример компанија која го прекршува законот за конкуренција
- Поединци можат да ги користат во националните судови

Други извори

Принцип на закон на случај и општи принципи на Европската Унија

- Основни човекови права (вклучувајќи ја Европската конвенција за човековите права (види подолу 1.2.)
- Еднаквост/ недискриминација (види подолу 1.3.)
- Пропорционалност
- Правна сигурност/ легитимни очекувања/ неретроактивност
- Правото да се биде слушнат
- Законски професионални привилегии

1.2. Кус вовед во Советот на Европа

Советот на Европа беше формиран на крајот на Втората светска војна со цел да го подобри европското единство, да ги заштити човековите права и да помогне во социјалниот и економскиот напредок. Тој има 46 земји членки, вклучувајќи ги сите земји членки на Европската Унија и земји кандидати. Советот на Европа ја создаде Европската конвенција за заштита на човековите права и основни слободи. Европскиот суд за човекови права се наоѓа во Стразбур и врши надзор над спроведувањето на Конвенцијата.



Членот 14 од Конвенцијата обезбедува некои права на заштита против дискриминацијата, како и 12-тиот протокол од Конвенцијата која стапи во сила на 1 април 2005 г. Во времето кога е напишан овој прирачник (април 2005 г.), од сите 13 земји вклучени во сегашниот проект, само Кипар ја имаше ратификувано оваа конвенција и со тоа тој е обврзан според 12-тиот протокол.

1.3. Концептот на дискриминација во законите и политиката на Европската Унија

Основа

Начелото за недискриминација претставува општо начело во законите на Европската Унија. Тоа исто така се споменува во неколку посебни контексти на договорите.

Повелбата за основните човекови права на Европската Унија беше свечено прогласена во декември 2000 г., но сè уште не е законски обврзувачка. Таа е дел од новиот Уставен договор, а доколку оваа повелба ја ратификуваат сите 25 земји членки, таа ќе стане обврзувачка. Процесот на ратификација сега се случува во целата Европската Унија. Членот 21 (1) од Повелбата гласи:

„Се забранува секаква дискриминација врз основа на пол, раса, боја, етничко или социјално потекло, генетички особини, јазик, религија или вера, политичко или какво било друго мислење, членство во национално малцинство, имот, раѓање, хендикеп, возраст или полова ориентација.“

Натаму, во членот 13 од Договорот за Европската Унија се вели:

„Без предрасуди кон другите одредби од овој договор и во рамките на овластувањата потврдени во него во однос на Заедницата, Советот, дејствувајќи едногласно врз предлог на Комисијата и по консултации со Европскиот парламент, може да презема соодветни акции за борба против дискриминацијата врз основа на пол, расно или етничко потекло, религија или вера, хендикеп, возраст или полова ориентација.“



Ова не претставува директна забрана, туку одредба што обезбедува овластувања кои овозможуваат Европската Унија да презема акции против наведените форми на дискриминација (види во „Општи принципи“ погоре). Пред овие случувања, веќе постоеше широка легислатива на Европската Унија и законот на случај за забрана на дискриминацијата врз основа на националност и род.

Европската Унија, според членот 13, веќе спроведува стратегија за борба против дискриминацијата што се состои од три дела:

- **Директива за примена на еднаков третман, без разлика на расно или етничко потекло** (Директива на Советот 2000/43/ЕС);
- **Директива којашто поставува рамка за еднаков третман при вработување и занимање врз основа на религија или верување, хендикеп, возраст или полова ориентација** (Директива на Советот 2000/78/ЕС);
- **Акциската програма на заедницата за 2001-2006 година (Директива 2000/750/ЕС) за борба против дискриминацијата врз сите основи наведени во членот 13 (освен пол)**. Програмата има три основни цели:
 - Да помогне при анализа и оценување на степенот и природата на дискриминацијата во ЕУ и ефикасноста на мерките за борба против неа;
 - Да помогне при изградба на капацитетите на актерите во земјите членки на Европската Унија и на европско ниво кои се активни во борбата против дискриминацијата;
 - До практичарите и оние кои формираат мислење дискриминацијата да ги унапреди и рашири вредностите и праксата за борба против.

Програмата ПРОГРЕС 2007-2013 ќе спои неколку постоечки европски програми под едно име, вклучувајќи ја и програмата за анти дискриминација. Природата на постоечките програми во голема мера ќе остане непроменета.

Дефиниција на дискриминацијата

Да се дискриминира значи да се прави разлика или да се третира на различен начин кога не постои релевантна разлика меѓу две лица или ситуации, или пак на идентичен начин да се третираат ситуации кои се всушност различни.



Двете директиви против анти дискриминација, кои ја обезбедуваат основата за оваа обука, забрануваат **директна** и **индиректна** дискриминација и ја даваат истата дефиниција за дискриминацијата.

Директна дискриминација се јавува кога едно лице се третира на **понеповолен начин** од друго лице, било третирано или би можело да биде третирано во една **споредлива ситуација**, или **врз која било основа** врз која се забранува дискриминација.

Проблемот при утврдување дали се случила директна дискриминација е во тоа што не е секогаш лесно да се одреди „точниот споредувач“. Треба да најдете некого чија ситуација можете да ја споредите со ситуацијата на лицето кое тврди дека е жртва на дискриминација. Само доколку тие се наоѓаат во иста или слична ситуација, може да се направи споредбата. Понекогаш е невозможно да се најде таков споредувач, па тогаш случајот може да се анализира со хипотетички споредувач. Оваа состојба треба да се гради врз реално лице без релевантни карактеристики (на пример, некое лице од некоја поголема религија да се спореди со лице од помала религија) во малку поинакви услови.

Меѓутоа, откако ќе се утврди дека две лица во иста или слична ситуација се третираат различно, тешко ќе може да се покаже дека оваа разлика е дозволена. Директивите обезбедуваат некои тесни и прецизно зацртани исклучоци. Во нив се вклучени општите услови за работа, позитивна акција, разумно сместување за хендикепирани лица и посебни исклучоци за дискриминација врз основа на возраст.

На пример, ако некој работодавач одбие да му даде зголемување на платата на некој работник поради сексуалната ориентација на работникот, а на друг работник во истата ситуација му е дадено зголемување на платата, ова најверојатно ќе се смета за дискриминација со прекршување на Рамковната директива за вработување (2000/78/ЕС). Меѓутоа, ако на работникот не му се одобри зголемување на платата поради неговата возраст, ова може да биде дозволено според членот 6 кој им дозволува на земјите членки да имаат одредба со која разликата во третманот врз основа на возраст не претставува дискриминација доколку, во контекст на националниот закон, тоа е објективно и разумно оправдано со легитимна цел и доколку средствата



за негово постигнување се соодветни и потребни. Ваквите разлики можат, според оваа директива, да вклучуваат определување на минимални услови за возраст, професионално искуство или стаж за пристап до вработување или до некои предности поврзани со вработувањето (повеќе за ова, види подолу).

Директивите исто така забрануваат **индиректна дискриминација**. Индиректна дискриминација се јавува кога некоја **очигледно природна** одредба, критериум или пракса ќе стават некое лице кое припаѓа на заштитена група во **некаква неповолна ситуација** во споредба со други лица. Ова важи освен ако одредбата, критериумот или праксата за кои станува збор се **објективно оправдани** со легитимна цел, а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и потребни.

Како и кај директната дискриминација, одредувањето на точните споредувачи може да биде тешко. Во минатото чест пример за индиректна дискриминација врз основа на пол (што не е покриено со директивите, туку со други одредби од европските закони) беше кога има голема разлика во платата меѓу вработените со постојан работен однос и оние со привремен работен однос, особено кога работниците со привремен работен однос се жени. Друг пример може да биде една навидум неутрална одредба во внатрешните правила на компанијата со која се бара некаков кодекс на облекување кога тој кодекс доведува до исклучување на едно лице или група луѓе.

Дозволеното законско оправдување мора да се применува ригорозно.

На пример, оправдувањето во некои случаи може да важи кога работодавачот бара висок степен на писменост и тачност во националниот јазик. Доколку јазикот што е во прашање вклучува задачи каде што овие вештини се апсолутно потребни, на пример за наставник по јазик или професор по литература, работодавачот има оправдување што ги бара тие услови (види повеќе кај реални услови и услови за занимање, подолу во 1.4.).

Во директивите исто така се вели дека и **малтретирањето** претставува еден вид дискриминација. Малтретирањето се дефинира како несакано однесување поврзано со основи врз кои се забранува дискриминацијата со цел или резултат да се наруши достоинството на едно лице и да се создаде посрамувачка, непријателска, застрашувачка, деградирачка и понижувачка



средина, сакајќи или не сакајќи. Кога се прави оценка за тоа дали воопшто се случило малтретирање, не мора да се одреди споредбено лице.

Натаму, во директивите се вели дека и **инструкциите за дискриминирање** треба да се земат предвид како форма на дискриминација, а тие се забранети.

И на крајот, директивите вклучуваат и „**виктимизација**“ во списокот на забранети дејствија. Земјите членки треба да ги спроведуваат потребните мерки за заштита на луѓето од каков било негативен третман (како на пример, отпуштање од работа) како реакција на жалба или постапка која има за цел спроведување на усогласеност со начелото за еднаков третман. Битно е да се заштити не само лицето врз кое се вршела дискриминација, туку исто така и оние лица кои обезбедуваат докази како дел од жалбата за извршена дискриминација, или пак се вклучени на некој друг начин во жалбата.

1.4. Дефиниција на другите концепти во директивите

Материјален опфат на директивите

Рамковната директива за вработување (2000/78/EC), член 3, претставува заштита од дискриминација во следните области:

- Пристап до вработување, самовработување и занимање (вклучувајќи и унапредување);
- Пристап до професионално насочување и обука;
- Вработување и работни услови, вклучувајќи отпуштање и наградување;
- Членство во организации на работници, работодавачи и професионални организации.

Директивата за расите (2000/43/EC), член 3, обезбедува многу поширока заштита од дискриминацијата и го вклучува следното:

- Пристап до вработување, самовработување и занимање (вклучувајќи и унапредување);
- Пристап до професионално насочување и обука;



- Вработување и работни услови, вклучувајќи отпуштање и наградување;
- Членство во организации на работници работодавачи и професионални организации;
- Образование;
- Социјална заштита, вклучувајќи социјално осигурување и здравствена заштита;
- Социјални поволности;
- Пристап до добра и услуги кои се достапни за јавноста, вклучувајќи и домување.

Личен опфат на директивите

Директивите ја забрануваат дискриминацијата од страна на физички и правни лица во јавниот сектор и во приватниот сектор. Ова значи дека едно лице сопственик на фирма има иста одговорност да не врши дискриминација врз каква било од заштитените основи исто како и голема приватна корпорација, општинска или владина институција.

Директивите ги штитат луѓето, односно физичките лица, од дискриминација. Исто така, директивите одредуваат дека заштитата од дискриминација треба да се применува кај организација која има статус на правно лице кога организацијата трпи дискриминација врз основа на расно или етничко потекло на своите членови, каде што ова е во согласност со националните традиции и пракса.

Националност

Директивите го штитат секое лице кое е присутно во некоја земја членка од дискриминацијата по сите основи (расно или етничко потекло, хендикеп, религија или верување, полова ориентација и возраст), **без оглед на националноста на лицето**. Спрема тоа, некое лице од украинска националност кое трпи дискриминација во Унгарија врз основа на етничко потекло или хендикеп или полова ориентација е заштитено на ист начин како и лице од унгарска националност во Унгарија кое трпи таква дискриминација. Директивите посебно ја исклучуваат дискриминацијата **врз основа на националност**, така што доколку дискриминацијата е врз основа на тоа што

некој е Романец, или пак не е Унгарец, директивите нема да се применуваат (види во „Директива за расите“ (2000/43/ЕЦ) цитат 13 и член 3.2., „Рамковна директива за вработување“ (2000/78/ЕЦ) цитат 12 и член 3.2.).

Одделно од директивите против дискриминацијата, се разбира постои и Договорот на ЕУ со правата на слобода на движење на луѓето низ ЕУ, кој обезбедува некаква заштита од национална дискриминација за граѓаните на земјите членки на ЕУ и нивните семејства. Исто така постојат други закони во Европската Унија кои се однесуваат на правата на некои граѓани од земји што не припаѓаат на Европската Унија (трети земји) кои живеат или работат во некоја земја членка на ЕУ.

Исклучоци од забраната за дискриминација во директивите

Со оглед дека целта на директивите е да обезбедат рамка за борба против дискриминацијата, директивите ја дозволуваат дискриминацијата само во многу исклучителни ситуации и само доколку се задоволени некои услови.

Реални услови за занимање

Кај сите забранети основи директивите дозволуваат исклучок за задоволување на соодветните услови за занимање. Некој работодавач може да одбере лице за некое работно место каде што, поради природата на работата или контекстот во кој се одвива таа, тоа претставува „реален и определен услов за занимање“, така што лицето мора да има особина поврзана со расно или етничко потекло, хендикеп, религија или верување, полова ориентација или возраст **само доколку целта е легитимна и барањата се пропорционални**. На пример, ако некој филмски режисер одлучи дека само црнец може да ја игра улогата на Нелсон Мандела во некој филм, тоа ќе претставува реално барање на занимање за вработување на црнец во случајот. Примената на начелото за реално барање за занимање во однос на една основа не смее да ја оправдува дискриминацијата на која било друга основа. Во овој пример, не би било легитимно да се прави дискриминација врз основа на полова ориентација.

Долговоспоставените претпоставки за лицето кое е потребено за изведба на специфична работа можеби нема да го задоволат тестот со легитимни цели и



пропорционалност. На пример, најверојатно некој работодавач нема да може да покаже дека за да работи на рецепција, некое лице мора да биде „младо и енергично“; ваквото барање најверојатно ќе биде дискриминирачко врз основа на возраст и хендикеп.

Разлики во третманот врз основа на возраст

Рамковната директива за вработување (2000/78/ЕС), член 6, дозволува, но не бара, земјите членки да вклучат уште некои исклучоци кои би дозволиле диференцијален третман врз основа на возраст, вклучувајќи:

- Поставување посебни услови за пристап до вработување и обука, до вработување и занимање, вклучувајќи отпуштање од работа и наградување, за млади лица, постари работници и лица со одговорности за грижа со цел да се заштитат или да ја подобрат нивната професионална интеграција;
- Дефинирање минимална возраст, искуство и стаж за вработување;
- Дефинирање минимална возраст, врз основа на барања за обука за работното место или потребата за разумен период на вработување пред пензионирање.

Кој било ваков исклучок, мора да биде објективно и разумно оправдан со легитимна цел, што може да вклучи и легитимна политика на вработување, цели на пазарот на трудот или на обуката, а средствата за постигнување на таа цел мора да се соодветни и неопходни.

Позитивна активност

Во директивите се вели дека за постигнување целосна еднаквост, во пракса ќе биде потребно повеќе отколку да се забрани сегашната или идната дискриминација. Sprema тоа, тие дозволуваат мерки за спречување или надомест за историските неправди кои ги трпеле цели групи поради расно или етничко потекло, религија или верување, хендикеп, полова ориентација или возраст. Доколку некои специфични групи никогаш не можеле да добијат некој специфичен вид вработување, позитивна активност може да биде обуката на лицата од таквите групи за да се подготват за таков вид работа. Би можеле да се направат дополнителни, планирани и насочени чекори кога се



бара вработување на нови лица, кога се објавуваат слободни работни места на различен начин со цел да се поттикнат членовите на таквите групи да се пријават и да им се понуди потребната помош, доколку е потребно.

Разумно сместување за лицата со хендикеп

Во членот 5 од Рамковната директива за вработување (2000/78/ЕС) се бара работодавачот да презема соодветни чекори потребни во посебен случај, за да овозможи лицето со хендикеп да има пристап до работното место, да учествува или да напредува во работата или да помине обука, освен ако ова не претставува „диспропорционален товар“ за работодавачот. На пример:

- За да му овозможи обука на глувонемо вработено лице, работодавачот може да ангажира толкувач со знаци за глувонемни лица;
- По некој несреќен случај на работа, некој мануелен работник не е во состојба да продолжи да ја врши својата мануелна работа - работодавачот може да обезбеди соодветна обука и да го префрли работникот на друго работно место во канцеларија;
- Хендикепирано лице кое користи количка се јавува на оглас за административен помошник. Фирмата се наоѓа на четвртиот кат. Доколку работодавачот има простории на неколку ката, вклучувајќи го и приземниот кат, работодавачот би можел да организира работата на административниот помошник да биде на приземниот кат, а некој друг вработен кој може да се качува по скалите од приземниот кат да се префрли на четвртиот кат. Меѓутоа, доколку работодавачот има канцеларии само на четвртиот кат, а во зградата нема лифт, тогаш можеби не постојат разумни мерки (без некој диспропорционален товар) што работодавачот би можел да ги преземе со цел да му овозможи на лицето со посебни потреби да ја врши својата работа;
- Да му се овозможи на слепо лице кое користи куче водич полесно да стигнува на работа, работодавачот би можел да го промени неговото работно време, така што лицето нема да мора да доаѓа на работа во текот на сообраќајниот метеж.

Работодавачот не може да тврди дека товарот, вклучувајќи и финансиски товар, за обезбедување разумно сместување на лице со хендикеп е „диспропорционален“ доколку се обезбедуваат средства или друга помош за работодавачи во такви случаи.



Правен статус

И во двете директиви се вели дека организациите и асоцијациите со легитимен интерес можат да им помагаат на жртвите на дискриминација или да преземаат легални активности во нивно име (и со нивна дозвола). Критериумите за одредување на тоа која организација има „легитимен интерес“ се воспоставуваат со националните закони.

Дијалог со граѓанското општество

Директивите бараат од земјите членки да го унапредуваат дијалогот со социјалните партнери со цел да се поттикнат работни аранжмани, кодекси на однесување итн. и да ги вклучат граѓанските организации со намера да се промовира принципот на еднаков третман.

Специјализирани тела

Во директивата за расите (2000/43/EC) постои обврска за секоја земја членка да назначи тело кое ќе работи врз темата на еднаков третман. Основни задачи на овие тела се да обезбеди независна помош за жртвите од дискриминација, да се спроведуваат независни истражувања и студии, да се објавуваат независни извештаи и да даваат препораки.

Пренесување информации

Директивите бараат од земјите членки да преземаат мерки и јавно да ги публикуваат постоечките закони за еднаков третман и недискриминација, а секоја нова мерка што ќе ја усвојат да биде во согласност со директивите.

Извештаи

Земјите членки се обврзани да доставуваат извештаи до ЕУ за примена на Директивата за расите (2000/43/EC) во периодот до 19 јули 2005 г. и за примената на Рамковната директива за вработување (2000/78/EC) во периодот до 2 декември 2005 г., а потоа истите извештаи да ги доставуваат на секои пет години.

Санкции

При транспонирање на директивите, земјите членки мораат да обезбедат и санкции за кршење на националните закони за анти дискриминација и да се погрижат овие санкции да се применуваат. Санкциите за дискриминацијата мораат да бидат „ефективни, пропорционални и да одвраќаат“, односно тие треба да обезбедуваат соодветно лично задоволство за жртвата и треба да го одвраќаат оној што врши дејство на дискриминација и другите од такво дејство во иднина. Санкциите можат да вклучуваат исплата на компензација, за која не можат да се постават ограничувања.

1.5. Пренесување на товарот на доказ

Препознавајќи ја тешкотијата да се докаже дискриминацијата, во членот 8 од Директивата за расите и во членот 10 од Рамковната директива за вработување се наоѓаат одредби кои овозможуваат пренесување на товарот на доказот на следниот начин:

„...кога лица кои сметаат дека им е извршена неправда затоа што не е применет принципот на еднаков третман, на суд или друго компетентно тело, презентираат факти од кои може да се претпостави дека имало директна или индиректна дискриминација, во тој случај лицето што одговара за тој чин треба да докаже дека немало случај на прекршување на принципот на еднаков третман.“

Товарот на докази не може да се префрли во кривична постапка. Во некои земји членки не се применува ниту во истражната постапка. Подеднакво е важно да напоменеме дека пренесувањето на товарот на докази не е ограничено на судска постапка, туку се проширува и на постапки пред кое било компетентно (на пр. административно) тело.

Поимот за пренесување на товарот на докази дојде во европскиот закон преку еден случај во Европскиот суд на правдата во врска со еднаквост на платите. Една жена покажа дека разликата во полот претставува и разлика во платата, па судот бараше од работодавачот да даде објаснување. Најчесто споменуван случај од оваа област е случајот на Ендерби против здравствена служба во Френчеј и Државниот секретар за здравство, C-127/92.



Потоа следуваа Директивите на Советот 97/80/ЕС за товар на доказ во случај на дискриминација врз основа на пол. Пренесувањето на товарот на доказ тесно се поврзува со значењето на овозможување ефективна судска заштита против чинот на дискриминација. Пренесувањето на товарот на доказ кое го овозможува оваа директива сепак не е автоматски. Товарот на доказ не се пренесува со самото тврдење на тужителот дека врз него е извршена дискриминација, туку само откако тој или таа **ќе достави факти од кои може да се претпостави** дека е извршена дискриминација. Кои можат да бидат овие факти, зависи од домашните закони и од законот на случај.

Докази за дискриминација

Директивите се однесуваат на дискриминација „врз основа на“ расно или етничко потекло, религија или верување, хендикеп, полова ориентација и возраст. Законот на случај во земјите како Обединетото Кралство и националните закони кои ги пренесуваат директивите обично појаснуваат дека „врз основа на...“, може да вклучува и заштита од дискриминација онаму каде жртвата ги има карактеристиките што се во прашање или се смета дека ги има тие карактеристики или пак е поврзана со лица коишто имаат такви карактеристики. На пример, ако некое лице е отстрането од ресторан затоа што сопственикот вели „нема влез за Роми“, ова најверојатно ќе се смета за директна дискриминација врз основа на расно или етничко потекло, без разлика дали лицето е всушност Ром, или неговиот изглед сугерира дека е тој Ром, или пак бидејќи е во придружба на своите пријатели Роми.

Спрема тоа, ако обвинителот не се изјасни на суд дека припаѓа на ромското малцинство, во исто време може да тврди дека било дискриминирано врз основа на неговото претпоставено етничко потекло.

Овој пристап е веројатно од особено значење во случаите со полова ориентација затоа што жртвите не мораат да докажуваат дека трпеле понеповолен третман или малтретирање врз основа на нивната претпоставена полова ориентација или нивната поврзаност со лица со некоја сексуална ориентација.

Постојат многу процедурални инструменти кои можат да им помогнат на жртвите од дискриминација да докажат дека можно е да се случила дискриминација. Вакви инструменти се тестирање, користење статистика,

видео и аудиоснимки и таканаречената постапка со прашалник. Тестирање најчесто се користи во Соединетите Американски Држави за докажување директна дискриминација при вработување, домување и пристап до услуги. Во Белгија тестирањето претставува доказ кој го признава законот. Граѓанските организации во Централна и во Источна Европа исто така користат лица за тестирање – на пример, лица што бараат вработување, кои се избираат зашто сите нивни карактеристики се споредливи, освен една (најчесто раса) врз основа на која и се јавува дискриминацијата.

Аудио и видеозаписите можат да се користат како докажен материјал во некои земји, на пр. Република Чешка, но не и во други. Во Обединетото Кралство постапката со прашалник им овозможува на лицата кои биле одбиени при вработување да бараат директен одговор од работодавачот за причините зошто се одбиени. Судовите и трибуналите во Обединетото Кралство можат да донесуваат заклучок во однос на дискриминацијата од одговорите што се дадени во прашалникот или од тоа што работодавачот не сака да одговори навреме или воопшто не одговара на прашањата.

Директивата за расите (2000/43/ЕС) и Рамковната директива за вработување (2000/78/ЕС) во своите преамбули точно наведуваат дека може да се користи статистика во случаи на индиректна дискриминација.

1.6. Неспроведување на законот на ЕУ

Иако некоја земја членка на ЕУ не обезбедува **целосна (и точна)** транспозиција на некоја директива (види во „природа на директивите“, погоре) во националниот закон до датумот кога минува времето за спроведување, сепак граѓаните можат да се потпираат врз одредбите во директивите пред националните судови. Ова е познато како начело на „директен ефект“. Оштетеното лице ќе треба да докаже дека одредбата врз која се потпира е прецизно и безусловено начело кое е доволно оперативно за да може да се применува во националниот суд, па спрема тоа е способно за раководење со правната позиција на лицето. Меѓутоа, општо е прифатено дека начелото на директен ефект се применува само кај жалби против јавни тела или „еманација на државата“.

Како такви, во однос на судски спорови меѓу приватни лица или ентитети, директивите исто така имаат таканаречен „индиректен ефект“. Како што



наведовме претходно, државите и особено домашните судови се обврзани да сторат сè што е во нивна моќ да се постигнат резултатите наведени во директивите. Sprema тоа, индиректниот ефект бара од домашните судови да го толкуваат постоечкиот национален закон, колку што е можно, во согласност со директите што би требало да бидат спроведени.

На крајот, Европскиот суд за правда одлучува кои услови од директивите за анти дискриминација имаат директен или индиректен ефект.

Доколку некоја земја **не успее да спроведе** некоја директива во определениот временски рок, државата одговара за штетата што му е нанесена на лицето. Ова се нарекува штета „Франкович“, бидејќи начелата за првпат беа поставени во случајот Франкович и Бонифачи против Италија (заеднички случај C-6/90 и C-9/90) за кој одлучуваше Европскиот суд за правда во 1991 година.

Во случајот Франкович, Европскиот суд за правда наведува три услови кои се **потребни** и **доволни** за да се бара одговорност според ова начело. Тие се:

- Правилото кое е прекршено треба да повлече и да се дозволат други права;
- Содржината на тие права треба да се утврди врз основа на одредбите на соодветната директива;
- Мора да постои лабава врска меѓу прекршувањето на обврските на земјата и загубата и штетата што ги претрпело лицето.

Освен тоа, прекршувањето на законот на ЕУ мора исто така да биде доволно сериозно за да може лицето да има право на оштета.

Правниот лек за оштетување во случајот Франкович, Европскиот суд на правдата го воспостави со случаите што следуваа подоцна. Сега е јасно дека тој е сега правен лек за сите прекршоци на законот на ЕУ што ги прават земјите членки, како што е и **прописното** спроведување на директивите, покрај целосното неспроведување.

Материјали

Текстот на двете директивите и можни куси содржини (види „Национален контекст“)



2. Улогата на граѓанските организации (ГО) во борбата против дискриминацијата

- 2.1. Што се граѓански организации?
- 2.2. Која е улогата на граѓанските организации во борбата против дискриминацијата?
- 2.3. Што може граѓанските организации конкретно да сторат во борбата против дискриминацијата?
- 2.4. Што е потребно за да може граѓанската организација да ја исполнува својата улога?
- 2.5. Зошто граѓанските организации подобро се пласираат од другите организации во борбата против дискриминацијата?
- 2.6. Кои се пречките за граѓанските организации и како можат да се надминат?



2. Улогата на граѓанските организации во борбата против дискриминацијата

Очекувани резултати од обуката

- Учесниците да истражат кои се улогите што можат и треба да ги играат граѓанските организации во борбата против дискриминацијата

2.1. Што се граѓански организации?

Граѓански организации се локални, национални или меѓународни групи со легално воспоставена конституција, јасна цел и видливи активности, со раководно тело кое има овластувања да зборува од името на своите членови. Обично тоа е непрофитна организација, независна од никоја владина институција или компанија од приватниот сектор или од политичка партија. Нејзините цели се да ја подобрува благосостојбата со тоа што ќе се занимава со социјални и правни проблеми и ќе бара да игра еднаква улога со другите демократски институции во развојот и унапредувањето на граѓанското општество.

2.2. Која е улогата на граѓанските организации во борбата против дискриминацијата?

Кога разгледуваме каква улога граѓанските организации можат да играат во борба против дискриминацијата, граѓанските организации треба во целост да ја искористат специјалната улога што им е доделена според членовите 7 и 12 од Директивата на Советот 2000/43/ЕС и членовите 9 и 14 од Директивата на Советот 2000/78/ЕС.





Со цел една земја да ги постигне своите цели за слобода, демократија, добро владеење, здравје, просперитет и еднаквост, граѓанските организации се основни за успешен развој.

Улогата на граѓанските организации како инструмент на граѓанското општество во борбата против дискриминацијата може да вклучува:

- Обезбедување средства за изразување и активно справување со проблемите на лицата врз кои е извршена дискриминацијата;
- Поддршка за жртвите на дискриминацијата во нивниот пристап кон правдата;
- Унапредување на разноличноста и еднаквоста во општеството;
- Воспоставување механизми за влијание врз оние кои донесуваат одлуки;
- Насочување тенденција за анти дискриминација и еднаков третман во политиката;
- Предизвикување на властите и претпријатијата да дејствуваат против дискриминацијата;
- Набљудување, документирање и разобличување на дискриминацијата;
- Одржување еднаквост на политичката агенда и поттикнување мобилизација.

Граѓанските организации можат:

- Да работат во партнерство со други граѓански организации за да постигнат заеднички цели;
- Да организираат групи кои ќе учествуваат во кампањи, да ги бранат своите интереси и да ги обезбедат и спроведуваат своите права;
- Да работат онаму каде тоа е можно *во партнерство со власта* со цел да постигнуваат заеднички цели и насоки;
- Да работат онаму каде тоа е можно, *проштив властите*, кога тие влади промовираат политики кои се во спротивност со целите на граѓанската организација;
- Да обезбедуваат услуги на ефикасен и ефективен начин, *во рамките на политиката* на владата, таму каде што е тоа можно и да усвојуваат,



- каде што одговара, стратегии кои се добиени со консултации и преговори меѓу граѓанските организации и владата;
- Да обезбедуваат услуги на ефикасен и ефективен начин, *надвор од рамките на полицијата* на владата кога е тоа потребно и соодветно за да ги промовираат целите на ГО, а таму каде што е тоа можно, да усвојуваат стратегии спротивни на политиката на владата;
 - Да обезбедат координација на сопствените услуги и да ја ангажираат владата во дискусии за координација на услугите меѓу владата и граѓански организации;
 - Да обезбедат професионални совети за владата за прашања од интерес;
 - Да се залагаат и да спроведуваат кампањи за промена како реакција на потребите;
 - Да раководат и значително да придонесуваат за унапредувањето во законодавството и политиката со обезбедување прописно истражени совети и со информирање на политичарите како во владата, така и во опозицијата и кај други влијателни личности;
 - Да бидат будни чувари и да укажуваат тогаш кога владата и компаниите вршат активна дискриминација или пак не ги исполнуваат своите цели за борба против дискриминацијата или онаму каде што треба да ја подобрат својата изведба и да служат за зајакнување на работата на проверка и рамнотежа кои се одлика на демократското општество. Во оваа улога граѓанските организации мораат да се насочат кон владата и деловната средина со заложби, лобирање и преговарање, кога тоа е потребно;
 - Со соодветно избрани механизми да бидат предизвик за дејствата, пропустите, административната практика или политика кои се во спротивност со целите на граѓанската организација;
 - Да водат евиденција и да се погрижат да се искористат сите нови состојби во борбата против дискриминацијата, на пр. нови закони (национални, на ЕУ или меѓународни), нови политики (национални, на ЕУ или меѓународни), нови извори на средства и клучни судски одлуки (на национално, на ЕУ или на меѓународно ниво);
 - Да бидат отворени и одговорни кон своето членство и кон јавноста;
 - Да ја зголемуваат моќта на учеството на граѓанските организации во граѓанското општество со формирање мрежи и коалиции и со промовирање оригинални иницијативи и решенија. Ова може да



помогне во намалувањето на предрасудите во општество, а со тоа се преферира еднаквоста;

- Да работат отворено и во духот на соработка со другите граѓански организации кои функционираат во сродни полиња и да одбегнуваат конфликти и спорови меѓу самите граѓански организации;
- Да вршат притисок врз државата да ратификува меѓународни инструменти кои овозможуваат меѓународното светло да засвети врз практиката на владата;
- Да ги снабдуваат националните и меѓународните тела со значајни и сигурни информации врз кои тие ќе можат да се потпираат при истражувањето на состојбата во земјата во однос на дискриминацијата.

Како заклучок, улогата на многуте граѓански организации може да биде да ги проверува, набљудува и критикува активностите на владата и приватните компании, да ја дополнува и надградува улогата на владата во борбата против дискриминацијата и да им помогне на поединци и групи да ги остваруваат своите права.

2.3. Што може граѓанската организација конкретно да стори во борбата против дискриминацијата?

Во продолжение даваме една предлог-листа на активности што може да ги спроведе или обезбеди граѓанската организација во борбата против дискриминацијата на сите основи:

- Подигање на свеста;
- Набљудување/ влијание врз развојот на политиката и законите;
- Поддршка за поединци жртви и поединци кои се дел од колективна жалба;
- Судски спорови;
- Алтернативно решавање спорови, вклучувајќи и посредување;
- Водење кампањи, залагање за промени во практиката (различни од политиката и законите).



2.4. Што е потребно за да може граѓанската организација да ја исполнува својата улога?

- Човечки ресурси
- Вештини
- Познавања
- Стручност
- Отвореност
- Транспарентност
- Отчетност (граѓанските организации се секогаш во предните редови во дебатите во однос на отчетноста и транспарентноста – клучни елементи во волонтерската активност)
- Средства
- Недискриминациски ставови во рамките на самата организација
- Воспоставена соодветна национална легислатива во однос на формирањето и функционирањето на ГО

2.5. Зошто граѓанските организации подобро се позиционираат од другите организации во борбата против дискриминацијата?

- Доброволните организации играат клучна улога во поврзувањето со заедниците на локално, на регионално, на национално и на меѓународно ниво.
- Со порастот на незаинтересираноста на луѓето за политиката, ангажирањето во доброволни активности и активности во заедницата се појави начин луѓето да можат да придонесат за јавниот живот со дарување на своето време или пари и со поддршка за прашања за кои тие се грижат.
- Доброволните организации сè повеќе стануваат места каде што луѓето можат да дебатираат и да се ангажираат за прашања кои ги засегаат и онаму каде што можат да се залагаат за промена.

2.6. Кои се пречките за граѓанските организации и како можат да се надминат?

- Комплексни правила кои се во окружението кои и граѓанските организации мораат да ги задоволуваат за да можат да се регистрираат. Граѓанските организации кои сакаат да се регистрираат треба прво да се погрижат добро да ги научат правилата, да ги преземат точните чекори и да ги добијат документите што се потребни.
- Забрана за организациите да изведуваат одредени активности, доколку не се регистрирани. Организациите треба да одлучат колку е тоа важно и дали да се регистрираат или не.
- Забрана за одредени активности, дури и по регистрирањето. Граѓанските организации мораат да ги почитуваат националните закони, а во случај да се арбитарни или диспропорционални, да се спротивстават на нив со соодветни механизми.
- Недоволно силна позиција за да можат да учествуваат во релевантни политички дебати. Граѓанските организации треба да се погрижат да информираат некое лице или организација која има посилна позиција.
- Недоволно силна позиција за да можат да поднесуваат жалби. Граѓанските организации можат да ги поддржуваат и да им помагаат на оние кои имаат силна позиција или се борат за промена на правилата.
- Мислењето дека поддршката за владата или некоја политичка партија се заканува да го наруши неутралниот став на граѓанската организација. Секоја добра граѓанска организација треба да внимава да прифати некоја причина, да не се придружува кон некоја политичка партија и треба да преземе чекори тоа така и да биде.
- Недостиг на знаења и вештини, особено од областа на организациско и финансиско управување или користење информатичка технологија. Граѓанските организации треба да го разберат значењето на добро организациско и финансиско управување. Треба да добиваат услуги (платени или неплатени) од квалификувани професионалци или да се здобијат со соодветна обука (или и двете).
- Недостиг на средства и ограничени ресурси, недостиг на информации и упатства за пристап до расположливите национални, европски и меѓународни фондови. Треба да се стапи во контакт со комисијата



за национална еднаквост, координативните тела на граѓанските организации, локалните претставници на Европската Унија и регионалните меѓународни донатори со цел да се определат соодветните извори на средства.

- Законите за даноци и други релевантни закони на земјата донатор и земјата домаќин кои можеби не ја поддржуваат граѓанската организација. На пример, голема пречка за добросостојбата и одржливоста на граѓанскиот сектор во Јапонија е фактот што порано Јапонија на најголем број непрофитни организации не им одобруваше статус на организации ослободени од данок. Во САД искуството пак покажува дека таквите даночни погодности за непрофитни организации стимулираат средства од јавниот сектор и донации од пофините организации.
- Недостиг на ефективно „партнерство“ меѓу владата и граѓанските организации. Владата, деловната заедница и граѓанските организации треба меѓу себе да се сметаат за интегрални партнери со ист статус и со одредена витална улога во развојот. Владите донесуваат и спроведуваат правила и регулативи со кои се одредува политичката средина што им е потребна на граѓанските организации да ги спроведуваат своите активности на терен. Профитните компании можат да понудат знаења, средства и техничка помош, додека пак граѓанските организации нудат практично знаење од теренот, врски и мрежи потребни за да се заврши работата на начин кој го прави завршниот производ одржлив.
- Неискористеност на потенцијалната поддршка од деловниот сектор. Граѓанските организации треба да се потрудат да ги вклучат компаниите. Сè поголем број граѓански организации ги вклучуваат компаниите во „партнерство“ со цел во соработка да се справат со некои клучни проблеми.
- Немоожност да се достигне до некои делови од заедницата поради немање чувство, наметнување надворешни правни или политички цели, културни или јазични пречки. Граѓанските организации треба да се погрижат *нивната организација* да има разнообразна работна сила со персонал кој е обучен за проблеми со свест за дискриминација, свест за социјалната и политичката историја, вклучувајќи историја на исклучување и дискриминација на групи во рамките на заедницата и, онаму каде што е потребно, различни јазични вештини.



- Слаба пракса во управување или вработување често се јавува кај граѓанските организации и може да му наштети на моралот и да ја спречи ефективностa на граѓанската организација. Пример за ова се недостигот или отсуството на организирана инфраструктура или хиерархија и/ или недостигот или отсуството на систем за управување. Ова може да се должи на неколку фактори, вклучувајќи мали средства, ресурси, време, отпор за прифаќање на улогата на работодавач, континуитет на персоналот (особено во организација со висок промет на волонтери ентузијастички), низок морал на персоналот или хаотични состојби, кои доведуваат до тоа граѓанските организации да не ги искористуваат своите потенцијали во целост. Ова може да се надмине со договорена распределба на улогите за раководење, посебна обука за управување, компетентна внатрешна администрација и редовно разгледување прашања од администрацијата и вработувањето.

Материјали

На пример, документот на Советот на Европа „Основни начела на статусот на граѓанските организации во Европа“ – www.coe.int/T/E/NGO/public/PrincFondam%20en%engL.pdf.

Овој документ постои на англиски, на француски, на албански, на бугарски, на латонски, на литвански, на руски и на српски јазик.





3. Тематски предмети

- 3.1. Подигање на свеста
- 3.2. Набљудување/ влијание врз развојот на политиката и законите
- 3.3. Поддршка за индивидуални жртви



3. Тематски предмети

Очекувани резултати од учењето

- Учесниците на обуката ќе истражуваат различни активности и услуги што можат да ги преземаат и обезбедуваат граѓанските организации со цел да се помогне во борбата против дискриминацијата на практично ниво.

3.1. Подигање на свеста

Иако некои луѓе свесно имаат предрасуди против некои групи и свесно, ги дискриминираат, многу поголем број членови на општеството се несвесни дека нивното однесување и нивните ставови се дискриминаторски. Недостигот на свеста понекогаш претставува една од првите пречки што треба да се совладаат во напорите кон постигнување на еднаквоста. Постојат многу начини на кои граѓанските организации можат да го пренесат знаењето и информациите за прашања од областа на еднаквоста до своите партнери и пошироката национална заедница.

Многу жртви на дискриминацијата не се свесни за своите права и за тоа што треба да сторат и каде да се обратат за помош.

Подигање на самосвеста и институционалната свест

Истражувањата кои ги споредуваат главните финансиери и конзорциумите на граѓанските организации покажуваат дека за да биде ефикасна работата на граѓанските организации, тие не треба само да ја подигаат свеста за прашањата што ги третираат, туку и јавната свест за самите себе како организации. Ова е посебно, но поврзано прашање со подигањето на свеста за прашања од областа на дискриминацијата кои тие ги третираат. Често се прави превид на ова прашање.



Граѓанските организации се занимаваат посебно со дискриминацијата, па поради тоа треба да направат паралелни стратегии за подигање на свеста за **самите себе** и своите цели, како и за прашања од областа на дискриминацијата кои ги третираат. Оваа стратегија може да вклучува:

- Воспоставување видливо присуство преку учествување на релевантни состаноци, настани или со приклучување кон комисији или работни групи за разгледување релевантни прашања. Ваквите настани можат да бидат идеални прилики за средби и закажување индивидуални состаноци со други организации кои бараат партнери, како и со донатори, кои можат директно да ги финансираат услугите. За дијалог со владата за поддршка на вакви активности, онаму каде што се потребни, граѓанските организации можат особено да се потпрат на членот 14 од Директивата на Советот 2000/78/ЕС и членот 12 од Директивата на Советот 2000/43/ЕС.
- Соработка заедно со други организации – на пример, други граѓански организации со заеднички (иако можеби различен) фокус врз проблемот на дискриминацијата. Тука може да спаѓаат средби, координаторски активности и определување приоритети за заедницата.
- Собирање материјали и технички податоци, на пример:
 - Поканување специјалист во полето на дискриминацијата да обезбеди техничка помош или да биде поткрепа за граѓанската организација;
 - Барање посебни области за обука;
 - Воспоставување партнерства со други организации за спроведување посебни програми;
 - Разбирање на односот на програмите на граѓанската организација со долгорочните планови на владата. Некои граѓански организации се често посposобни при справување со постоечки потреби, често нудат алтернативно гледиште и стимулираат дебати за проблеми кои владата сè уште не ги разработила.

При подобрување на својот профил, граѓанските организации исто така ќе ја подигаат свеста за посебни области на дискриминација кои им се од интерес.



Подигање на свеста за прашањата на еднаквост

Која е целта на подигање на свеста?

- Менување на ставовите, однесувањата и моделите, мобилизирање поддршка за нови политики, промовирање на спроведувањето на агендата за еднаквост итн.

Кои се целните групи?

- Јавното мислење, жртвите или потенцијалните жртви, работодавачите во јавниот и во приватниот сектор, обезбедувачите на услуги, вклучувајќи домување, образовни институции, институции за спроведување на законот итн.

Како може да се стори ова?

- Со обезбедување информации, со организирање кампањи, со образование и обука, со спроведување истражувања и нивно доставување до јавноста, со вмрежување и градба на сојузи, со работа со медиумите.
- Со идентификување примери на свесна или несвесна дискриминација кои се појавуваат, особено кога во нив е вклучено нехумано и деградирачко третирање.
- Со обезбедување причини, кои се разбирливи и прифатливи за општество во целина, за тоа зошто дискриминацијата е забранета и за значењето на фактот дека ваквата забрана е напишана во закон.
- Со персонализација на разбирањето за тоа како изгледа да страдаш од дискриминација (на пример, образование на луѓе да сочувствуваат со жртвите на дискриминацијата) и оддалечување од ставот жртвите да се гледаат како некои „други“.
- Со обезбедување информации за:
 - Законите поврзани со правата од дискриминацијата;
 - Законите кои ги ефектуираат тие права, а особено задачата на државите според членот 12 од Директивата на Советот 2000/78/ЕС и членот 10 од Директивата на Советот 2000/43/ЕС за ширење на информации за содржината на директивите со сите соодветни средства;



- Средствата кои постојат за заштита на луѓето од дискриминацијата;
- Превентивни мерки;
- Патишта за лоцирање на прекршувањата на законот против дискриминацијата;
- Информации за релевантни организации и власти специјално основани за работа во посебни области на дискриминацијата.

Различните методи за подигање на свеста во заедницата се наведени во делот „Вештини и алатки“.

3.2. Набљудување и влијание врз развојот на политиката и законите

Граѓанските организации можат да имаат значајна улога во набљудувањето и влијанието врз развојот на политиката и законите, бидејќи тие се во добра положба на теренот од каде што можат на соодветните власти да им донесат сознанија за проблемите и добри размислувања за можни решенија и да им укажат на нив. Граѓанските организации треба да донесуваат политички решенија во однос на тоа дали треба да преземат активност за која имаат стручност и капацитет (види во делот „Вештини и алатки“).

Што треба да биде предмет на набљудување?

- Спроведувањето на законите и политиката;
- Практики и ставови во определени сектори (јавна администрација, вработување, пристап до услуги и сл.);
- Ефекти на политиките на ранливи групи.

Како да се постигне тоа?

- Со спроведување истражувања, со собирање податоци и со развивање на индикатори.

Доброто набљудување ќе донесе релевантни и сигурни податоци и претставува предуслов за ефективно лобирање.



Набљудувањето со користење истражувања и пристапи за лобирање може да вклучи:

- Обид да се натера владата да разгледува прашања преку средби и обраќање до министрите и административните службеници;
- Реагирање на консултативните документи;
- Користење на политичкиот процес;
- Кратко известување на членовите на парламентот за разни проблеми и обид да се иницираат дебати;
- Соработка со владата (ако е соодветно) кога ќе се појави некоја прилика (учество во работни групи и групи со определена задача итн.);
- Тесна соработка со други граѓански организации за прашањата на еднаквост;
- Тесна соработка со релевантни форуми за еднаквост и разноличност;
- Набљудување на ефектите од нови закони, а онаму каде што новите закони имаат спротивен ефект за посебни групи, посочување внимание на владата, други граѓански организации и сл.

3.3. Поддршка за поедини жртви

Поддршка

Граѓанските организации мораат да го согледаат својот капацитет во однос на поддршката за жртвите од дискриминацијата. Во овој контекст, граѓанските организации можат да се потпрат на членот 9(2) од Директивата на Советот 2000/78/ЕС и на членот 7(2) од Директивата на Советот 2000/43/ЕС.

Некои граѓански организации ќе имаат вештини и ресурси за да обезбедат детален совет и поддршка, вклучувајќи и правно застапување. Други граѓански организации можеби ќе бидат способни на жртвите да им помогнат да согледаат дека третманот што го добиваат може да спаѓа во незаконската дискриминација и да им помогнат со некои почетни испитувања. Друга група граѓански организации можеби ги нема овие вештини и стручност дури да постави и основна дијагноза и треба веднаш лицето да го упати кон посоодветен извор на совети и помош. Граѓанските организации мораат да



внимаваат да не прават повеќе во оваа област отколку што чувствуваат дека имаат способности да го сторат тоа. Токму затоа, спроведувањето анализа на вештините е многу значајно (види во делот „Вештини и алатки“)

Граѓанските организации треба да обезбедат широка поддршка на поединци жртви од дискриминацијата. Оваа поддршка треба секогаш да ја зема предвид чувствителноста на жртвите и емоциите кои ќе треба да ги претрпат тие (лутина, недостиг на самопочит, неволност да се повторат навредите, вербални и други, чувство на изолација, страв од губење на приватниот мир, страв од последици, страв од станување жртва). Оваа поддршка исто така треба да ги зема предвид и очекувањата на жртвата во однос на можна активност што треба да се преземе итн.

Многу е важно да се обезбеди професионална поддршка, но исто така да се покаже сочувство. Поддршката може да има различни форми, на пример:

- Отворање телефонска линија за итни повици со обучени советници кои ќе ги евидентираат и набљудуваат случаите на дискриминација;
- Обезбедување информации за жртвите на дискриминација за нивните права на едноставен разбирлив јазик;
- Обезбедување стручни информации и совети за жртвите за најсоодветниот механизам за справување со дискриминацијата којашто ја претрпеле;
- Обезбедување (директно или индиректно) пристап до професионално советување со цел да се помогне за повторно градење (или градење) самопочит кај жртвата;
- Поврзување на жртвите со други жртви ако сметаат дека ова може да им биде од корист;
- Одредување на целите на жртвите при поднесување жалби и нивно споредување со политиката и целите на граѓанската организација;
- Предлог, ако одговара, со можности за неформално решение на спорот (на пр. посредување меѓу жртвата на која не и е дозволен стан и сопственикот за да се натера тој да размисли за својата одлука);
- Формирање правен тим кој ќе биде способен да даде потребна правна поддршка за да можат да се гонат случаи на дискриминација (види во членот 13 од Директивата на Советот 2000/43/ЕС и во членот 9 од Директивата на Советот 2000/78/ЕС);



- Снабдување со стручно истражување и статистички информации и совет за прашања од областа на еднаквоста.

Освен тоа, во случај на дискриминација при вработување или занимање, доколку граѓанската организација има воспоставено конструктивни врски со институциите за вработување („la patronat“) и други тела за спроведување на законот, како што е инспекторатот за труд, тие може да се во состојба колективно да се обратат до работодавачите на начин којшто е поповолен за жртвата.

Судски спорови

Постојат различни можности граѓанските организации да користат судски спорови за борба против дискриминацијата.

- Користење услуги од адвокати кои работат директно за граѓанските организации (бесплатно или за про bono) за да се обжали некој случај. Неопходно е овие адвокати да го имаат потребното стручно знаење и вештини.
- Формирање тим од адвокати поврзан со граѓанските организации со релевантна стручност кои се спремни и способни да спроведуваат судски процеси од име на поединци или групи.
- Воспоставување врски со адвокатски фирми и нивно поттикнување да се здобијат со стручност за судски спорови кои се наплаќаат (ако има средства за тоа) или бесплатно, ако нема средства.
- Обезбедување познавање на националните закони за правна помош за да можат да се користат од името на оштетените жртви.
- Развој на жалбена политика соодветна на политиката и целите на граѓанската организација, националниот систем и инциденцијата на жалби. Граѓанските организации можат да одлучат да усвојат жалбена стратегија, или да постават жалбени приоритети или да нудат пошироки услуги. Секое од овие има предности и лоши страни, но која опција да се одбере, критериумите за преземање случаи мораат да бидат транспарентни како за граѓанските организации, така и за жртвите кои им се обратиле за помош.
- Обжалувањето пред националните судски тела (вклучувајќи и уставни жалби каде што е можно), особено обезбедување граѓанските

организации да ги користат правата според членот 9 од Директивата на Советот 2000/78/ЕС и членот 7 од Директивата на Советот 2000/43/ЕС.

- Онаму каде што се извршени кривични дела поврзани со дискриминацијата, како на пример поттикнување расна омраза, хомофобични напади, религиозно мотивирано насилство, треба да се обезбеди обвинителите и истражните судии да ги извршуваат своите задачи најкоректно со локални акции за да се случи тоа.
- Поддршка на жртвите како граѓански странки во судски спорови поврзани со дискриминацијата.
- Проследување жалби (индивидуални или колективни) до меѓународни тела, како што е Европскиот суд за човековите права (особено според Протоколот 12, види во делот „Клучни концепти“), Комисијата за човекови права при Обединетите нации (според Меѓународната конвенција за цивилни и политички права), Комисијата за елиминација на расната дискриминација, Комисијата на Советот на Европа за социјални права според Европската социјална повелба, прифатени од засегнатите земји.¹
- Информирање на Европската комисија за административните практики кои ги прекршуваат директивите со намера да се иницираат кривични постапки и да се обезбедат потребните информации за да се поддржи Комисијата кога се иницираат такви постапки.

Алтернативно решавање спорови

Постапката за помирување е посебно наведена во членот 7(1) од Директивата на Советот 2000/43/ЕС и членот 9(1) од Директивата на Советот 2000/78/ЕС.

Алтернативното решавање спорови има повеќе различни форми во земјите членки на Европската Унија и Советот на Европа, а може да вклучи помирување, посредување и арбитража.

Во некои земји алтернативното решавање спорови претставува вистинска алтернатива за судскиот спор. Страните обично имаат пристап до обучен

¹ Технички, од горенаведените, само жалбите доставени до Европскиот суд за човековите права се точно класификувани како судски спорови, но постапките се квазисудски по природа, па затоа се вклучени тука, а не во делот за АДР.



посредник или заеднички договорен арбитер, или панел од арбитри, кои им помагаат да дојдат до заеднички прифатливо решение, со што спорот или жалбата се завршуваат. Договорот можеби нема да има правна сила, но често може да го реши како површинскиот, така и длабинскиот проблем поуспешно отколку судскиот спор. Доколку некоја од страните го прекрши договорот, и двете страни имаат пристап до судот.

Во некои системи договорот што е постигнат на овој начин може да биде обврзувачки и може да се спроведе на суд доколку некоја од страните не го почитува.

Многу земји од централна и источна Европа имаат направено поформални системи на посредување кои се регулираат со посебни закони за посредување и во кои се вклучени услуги од судија како посредник или арбитер, без спроведување формална правна постапка. Обично, договорите што се постигнуваат на крајот на ваквите дискусии со посредување се евидентираат на суд и се правосилни. Доколку страните не можат да постигнат договор, тие можат да спроведат постапка во редовните судови.

Понекогаш постојат повеќе од еден од овие системи и има извесен степен на преклопување.

Посредувањето и арбитражата се високопрофесионални активности. Во многу земји формирани се факултети за посредување и/ или арбитража со цел да се задоволат највисоките стандарди. Некои граѓански организации сакаат да се стекнат со вакви вештини така што нивниот персонал може да има улога на посредници. Некои пак сакаат да воспостават врски со обучени посредници чии услуги можат да ги нарачаат од името на жртвите на дискриминацијата.

Постојат и други национални и меѓународни алтернативни решавања на спорови, на пример жалби до националниот правобранител, петиции до Европскиот парламент и сл.



4. Вештини и алатки во борбата против дискриминацијата

4.1. Вештини

4.2. Алатки



4. Вештини и алатки во борбата против дискриминацијата

Пожелни резултати од учењето

- Учесниците на обуката да ги истражат вештините и алатките што им се потребни на граѓанските организации, како органи на граѓанското општество со цел да се борат со дискриминацијата.

4.1. Вештини

Граѓанските организации треба да направат една „анализа на вештини“ во својата организација за да утврдат кои вештини се потребни **за постигнување на основните цели на организација** во нивната работа во борбата против дискриминацијата и кои вештини недостигаат во организацијата за да можат да се постигнат определените цели.

Организацијата треба да земе предвид дали ги има, или треба да ги добие, **знаењата и стручноста од:**

- Својот персонал;
- Своето членство;
- Врските со другите граѓанските организации.

Треба да се открие дали ги поседува или се потребни следните вештини (не се сите вештини потребни кај сите граѓански организации).

Целта на оваа анализа е да се определат вештините што се потребни за да може секоја граѓанска организација да ги постигне своите цели:

- Персонал со вештини во правото;
- Персонал со вештини за посредување и арбитража;





- Персонал со вештини за советување;
- Персонал со вештини за обука;
- Персонал со добри вештини за меѓучовечки односи и мрежно поврзување;
- Персонал со добри вештини за односи со јавност и комуникација;
- Персонал со свест и познавање на политичките процеси;
- Персонал со потребни јазични вештини за пристап кон соодветни меѓународни материјали или процеси;
- Персонал со искуство за работа со медиумите;
- Персонал со вештини за маркетинг;
- Персонал со вештини за собирање средства;
- Персонал со технички и информатички вештини.

Кога ќе се утврди дека некоја од вештините недостига, граѓанската организација ќе треба да утврди чекори што треба да се преземат со цел да се надомести овој недостаток, на пример со:

- Вработување соодветен персонал;
- Ангажирање соодветни волонтери;
- Користење контакти со други граѓански организации, на пример за обука, менторство, размена на вештини итн.;
- Обезбедување пристап до соодветни вештини, на пример со воспоставување врски со локалните стопанства, професионалци или обезбедувачи на услуги;
- Пријавување за средства, ако е потребно.

4.2. Алатки

Граѓанските организации треба да спроведат и „анализа на алатките“ во својата организација со цел да утврдат кои „алатки“ ги користат и/ или би можеле да ги користат за да им помогнат да ги постигнат своите определени цели.



4.2.A Општо

Кампањи

Политичка арена

Организациите треба да ја користат локалната и националната политичка арена и процеси преку правење политички кампањи и поткапмањи за посебни прашања (на пример, нов закон, или проширување на постоечкиот закон со цел да се покрие поголема група луѓе и ситуации) или за да ја променат дискриминаторската состојба.

Кампањите треба да се насочени кон политичарите, локалните власти и други лица што донесуваат одлуки. Граѓанските организации треба да ги информираат министрите за вистинската состојба околу некое прашање за кое се води кампањата. Граѓанските организации треба своите гледишта за нацрт-закопи и правни акти да ги кажат гласно и треба да бараат од властите и владините агенции да си ја вршат работата со тоа што добро ќе им помагаат на луѓето.

Широката јавност

Јавноста претставува моќна алатка и затоа работата на кампања исто така треба јавно да се спроведува. Кампањите имаат за цел да влијаат врз јавното мислење со тоа што јавноста точно ќе ја информираат за проблемите. Менувањето на јавното мислење претставува витален дел од секоја кампања, бидејќи ако јавноста не се грижи, кампањата нема да има цел. Исто така, ако јавноста не ја натераме да согледа дека дискриминаторските права се основни права, ни политичарите кои ги бројат гласовите од јавноста нема да го видат тоа.

Поврзување во мрежи и градење сојузи

Интеракцијата со целните групи претставува важен дел од вмрежувањето. Треба да се зборува со релевантните групи и форуми (на пр., ако се работи за дискриминација според возраст, треба да се зборува со форумите за постари лица) со цел да се добијат нивните гледишта како добра почетна точка.



Воспоставување на мрежите на ваков начин ќе и помогне на организацијата да изгради база со податоци со најнови корисни контакти.

Освен тоа, формирање мрежи со други групи и организации со кои има заедничка цел во борбата против дискриминацијата, или други заеднички цели (на пример, подобрување на стандардите во руралните училишта) претставува идеален начин за размена на знаења и информации и за изградба на односи, па оттука и контакти и за проширување на основата и зајакнување на ефектот од кампањата.

На пример, граѓанските организации можат да покануваат други организации кои работат во слични полиња на дискусии на „тркалезни маси“ каде што ќе можат да се обидат да се согласат за целите на лобирањето или кампањата и да разменат информации за проекти во кои се вклучени.

Ваквата обединета „тимска игра“ исто така ќе се погрижи да се избегне какво било удвојување на работата или напорите (а со тоа и на трошоците) во истото поле. Ова е важно особено ако организациите се борат за исти средства. Економската корист на заедничката работа и размената на знаења исто така ослободува средства кои натаму можат да се користат на друг начин, и тоа веројатно повторно со заедништво и единство.

Изградбата на сојузи со други актери ќе овозможи подобра размена на информации, подобра координација на стратегии и можност да се мобилизира поголема поддршка за сметка на агендата за еднаквост.

Со одржување свои семинари и со поканите да се учествува на други релевантни конференции и настани, организацијата ќе го подигне своето реноме, ќе зрачи со свест за прашања од областа на дискриминацијата и ќе ја прошири својата база со податоци за контактите.

Исто така од големо значење е и изградбата на сојузи со други групи во граѓанското општество кои можат пошироко и подлабоко да навлезат во политиката и во економијата, како што се синдикатите, универзитетите и „тинк тенковите“, организациите на потрошувачите, медиумите итн.



Истражување

Мислењата на граѓанските организации кои ќе бидат изразени преку кампањи, работа со медиумите итн. треба да бидат засновани на многу темелно истражување, спроведено со високи професионални стандарди во однос на прашањата и луѓето на кои се однесува. Истражувањето има значајна улога во влијанието врз оние кои ја креираат политиката на највисоко ниво во владата.

Некои од најдобрите и најефикасните истражувања ги спроведуваат оние граѓански организации кои имаат стручност, вештини и ресурси да ја изведат работата со највисоки стандарди што е потребно да се почитуваат. Многу граѓански организации не ги имаат овие вештини и не треба се зафаќаат за ваква работа, без нив. Истражувањето со слаб квалитет може да им нанесе штета како на граѓанските организации, така и на нивните каузи. Наместо тоа овие граѓански организации често можат да придонесат за истражувањето на стручните лица со тоа што ќе им ги обезбедат податоците што им се потребни.

Спрема тоа, организацијата треба да земе во предвид дали ги има потребните вештини сама да го спроведе истражувањето, како и ресурсите што ќе го овозможат тоа, или да го нарача истражувањето од стручњаци за теми поврзани со дискриминацијата. Поголеме граѓански организации можеби ќе сакаат да ги водат ваквите надворешни нарачани истражувања и да подготвуваат извештаи кога ќе завршат проектите за истражувањето. Спроведувањето на анкетите за свест и статистичките анализи со употреба на прашалници претставува корисен начин за собирање информации.

Граѓанските организации потоа можат да ги соберат информациите и да произведуваат сеопфатни извештаи од истражувањето, работни документи и/или куси наоди од истражувањата, докази и студии на случај, публикации за прашања од политиката, редовни билтени, статистички кратки информации, сумирани наоди и факти и нив да ги објавуваат во публикации и на други начини (на пр., преку политички библиотеки или веб-страници).

Граѓанските организации можат да ги информираат по електронски или поштенски пат лицата од својата база на податоци неколку пати годишно, со



што ќе ги публикуваат истражувањата и статистичките активности во научната и политичката заедница.

Ова знаење ќе им помогне на граѓанските организации да направат пилот-проекти во кои своите теории ќе ги стават во пракса онаму каде што е тоа најважно – во заедницата.

Медиумите

Во современото општество во кое „медиумите го контролираат умот“, медиумите претставуваат најмоќна алатка од сите други во обезбедување на општата свест и влијание врз јавното мислење. Работењето со медиумите претставува клучен фактор и затоа граѓанските организации треба да имаат приоритет во наоѓање новинари (радио, ТВ, веб-страници со вести и печатени медиуми) со кои ќе зборуваат и со кои ќе соработуваат. Граѓанските организации треба да се трудат да посветат доволно време и енергија за издавање на информации за печатот и за поттикнување медиумски кампањи за прашањата на еднаквост и за човековите права.

Медиумите исто така можат да бидат ефикасна алатка за емитирање и ширење на релевантните информации. Граѓанските организации треба да ги користат медиумите за да ги информираат и образуваат луѓето осигурувајќи се дека ќе допрат до вистинските луѓе преку идентификување на целните групи.

Спрема тоа, граѓанските организации би требало да ги превземат следниве чекори.

- Издавање информации за печат кога се спремаат нови политики од страна на локалната и националната влада;
- Издавање информации за печат кога се објавуваат значајни мислења;
- Одржување конференции за печат;
- Поканување претставници од медиумите да присуствуваат на редовни курсеви за обука што ги организираат граѓанските организации;
- Пишување писма до весниците со цел тие да бидат објавени;
- Наоѓање имиња на релевантни новинари во весниците, радиото и телевизијата кои се занимаваат со дискриминацијата и нивно вклучување во базата со контакти;



- Редовно информирање на овие новинари за релевантни прашања;
- Следење на медиумите со цел да се откријат неточни информации, пристрасни мислења, дискриминаторски слики и стереотипи и работа со медиумите за тоа да се отстрани.

Обука

Обуката треба да е прилагодена за широк спектар на различна публика. Содржината на обуката, се разбира, ќе зависи од целните групи (тела за спроведување на законот, новинари, училишта итн.).

Откога граѓанските организации ќе го изградат **сопствениот профил** (види во делот „Тематски предмети“ и ќе се здобијат со **потребната стручност за обука**, тие ќе бидат во можност да нудат обука за промовирање на еднаквоста.

Граѓанските организации треба да ја разгледаат можноста за организирање на добро рекламирани семинари и работилници за обука, особено за правници, судии, функционери во локалната управа, работодавачи во приватниот сектор и обезбедувачи на услуги преку своите асоцијации. Можеби ќе сакаат да имаат за цел одредена група, како на пример јавни обвинители, со цел да поттикнат гонење на кривични дела, како на пример поттикнување расна омраза.

Дел од професионалните вештини за обезбедување обука е и правењето и обезбедувањето материјали за обука и информативни пакети како дополнителен начин за ширење на информациите.

Се разбира, курсевите за обука на граѓанските организации ќе зависат од:

- Профилите;
- Целите;
- Вештините.



4.2.Б Информатичка технологија

Креирање веб-страница

Секоја граѓанска организација треба да разгледа дали може да има своја веб-страница. Внимателно треба да ја разгледа посебната цел која треба да ја постигне и да ги измери трошоците и ползата од тоа. Ова е попрактична можност за помалите граѓански организации во целните земји, отколку во западна Европа каде правењето веб-страница и нејзиното одржување е многу скапо.

Види подолу за можна помош од надворешни стручњаци за информатичка технологија.

Управување на знаењата

Еден од проблемите со кои се соочуваат вредните граѓански организации е тоа што тие чуваат голем број важни информации, но често во главите на клучните работници, кои пак велат дека се премногу зафатени со своите активности и лобирање за промени и работата со жртвите за да можат да издвојат време да го забележат она што го знаат, што го прават, како и зошто. Кога тие се отсутни, другите не можат да ја преземат нивната работа, а кога ќе си заминат од организацијата, се јавува голем недостиг од информации.

Граѓанските организации треба да бидат многу поригорозни во воспоставувањето едноставни системи за евидентирање на информациите до кои секој во организацијата ќе има пристап. Ова може да се прави и со неделни состаноци на кои присуството е задолжително за да знаат сите што е направено, а исто така и дополнителен систем за водење евиденција, листи со контакти, извештаи за клучни состаноци итн.

Значајна алатка ќе биде познавањето на системите за управување на знаењето за да може организацијата ефикасно да функционира. Одржувањето контакти, правните и други преседани и други релевантни бази со податоци ќе обезбедат организацијата да се одржува во организирана и ажурирана форма.

Таа треба да биде способна да чува информации за тековни и ново објавени научни трудови и да има начин за размена на контакти и други информации со други страни.



Доколку некоја граѓанска организација се занимава со совети, жалби и судски спорови, тогаш интегрален дел од нејзиното управување на знаењето ќе се однесува на случаи, што значи евидентирање на сите случаи што ги води организацијата. Ова може да биде едноставно, бидејќи системите за управување на случаите се софистицирани и често се поскапи отколку што може да издржи една граѓанска организација.

Информатичката технологија претставува алатка без којашто не може ни една граѓанска организација. Секоја граѓанска организација треба внимателно да ги анализира своите потреби од информатичка технологија и да види кој друг софтвер би можел да додаде вредност на услугите и да го зголеми потенцијалот. Се разбира дека за ова се потребни финансии, особено ако нема соодветно обучен персонал (види во „Вештини и алатки“). Можеби некоја друга граѓанска организација или компанија со која граѓанската организација има воспоставено врски (види во „Улогата на граѓанските организации“) би можела да „додели“ некои од своите стручњаци за информатичка технологија на редовна основа.

4.2.B Врска со Европската Унија

Граѓанските организации треба да се погрижат да и доставуваат на Комисијата информации кои ќе бидат дополние и ако треба критика и коректива на информации што ги добива Комисијата од националните влади според членот 19 од Директивата на Советот 2000/78/ЕС и членот 17 од Директивата на Советот 2000/43/ЕС.

4.2.G Други меѓународни врски

Граѓанските организации треба да се погрижат да им доставуваат на релевантните комисии, на пример за Европската социјална повелба, Конвенцијата за елиминација на расната дискриминација, Конвенцијата за правата на децата и Меѓународната обврска за граѓански и политички права, информации за мерките што се преземаат во борбата против дискриминацијата (или отсуството на ваквите мерки) кои се дополние, а ако треба и критика и коректива на информации што до овие комисии ги доставуваат националните влади (види во „Национални закони и постапки“).



Пример за материјал

- Список на организации кои обезбедуваат обука за маркетинг, комуникации и други „меки“ вештини;
- Список (со контакт информации) на членовите на парламентот во земјата;
- Список на сите тела и организации за човекови права и еднаквост во земјата;
- Список на сите релевантни форуми за еднаквост во земјата;
- Список на организации во земјата кои можат да спроведуваат истражувања;
- Примери за извештаи од истражувања, работни документи и куси документи со наоди, студии на случај, билтени, статистички куси извештаи и документи со факти;
- Список на сите дневни весници и публикации во земјата;
- Список на новинари и медиуми во земјата и контакт-информации;
- Примери на информации за печатот;
- Список на компании во земјата што се занимаваат со обука за информативна технологија;
- Список на други корисни софтвер-апликации за формирање систем за „управување на знаењата“
- Список на меѓународни инструменти што ги ратификувала земјата.





Прилог: Шема за модел на обука за „Дискриминацијата во национален контекст“

1. Транспозиција на директивите
во националните закони
2. Постапки – административни и правни канали
во борбата против прекршувањето на законите
за дискриминацијата
3. Социјални прашања



Прилог: Шема за модел на обука за „Дискриминацијата во национален контекст“

Текстот во овој прилог претставува шема која ќе ја користат организациите за обука кои треба да направат модел за обука со објаснувања за националните закони и институции во своите земји.

Цели на обуката

- Учесниците да се запознаат со националните одредби и постапки кои се донесени или треба да се донесат за транспонирање на директивите и да потврдат дека транспозицијата е или ќе биде правилно изведена.
- Учесниците да се запознаат со административните и правните канали на национално и на меѓународно ниво за борба против дискриминацијата и да научат како овие правни лекови соодветно да ги користат.
- Учесниците да можат да ги преформулираат основните принципи во директивите и во националните одредби за спроведување и критички да го оценат влијанието на директивите и националните одредби врз својата работа.
- Учесниците да станат свесни за тоа како меѓународната заедница ја гледа евиденцијата во нивните земји во релевантната област и да сфатат како да ги користат овие информации.

1. Транспозиција на директивите во националните закони

Како и кога се транспонирани директивите?

Ако е можно, да се разгледа текстот на директивите и да се спореди со текстот во релевантниот национален закон или водич. Да се идентификуваат релевантните уставни одредби, органски закони, посебни одредби во законите за труд итн.



Да се утврдат празнини кои се оставени при транспозицијата. Кај земјите кои сè уште ја немаат направено транспозицијата да се утврдат празнините кои би требало да се пополнат.

Доколку директивите се **усвоени** во националниот закон (а не само усвоени како национален закон), да се споредат националните одредби со одредбите во самите директиви. Да се утврдат можни разлики.

Дали биле (или ќе бидат) двете директиви транспонирани заедно?

Кои јавни дискусии, ако имало такви, се одвивале во парламентот и/ или во медиумите во времето на транспозицијата? Доколку имало дискусии, на кои прашања биле насочени?

Дали постоела некаква разлика во реакцијата на јавноста за двете директиви?

Дали се формирани соодветните институции за промоција на еднаков третман, без разлика на раса или етничко потекло во согласност со членот 13 од Директивата на Советот 2000/43/ЕС? Какви ингеренции имаат тие? Како овие институции се однесуваат кон намерата на директивите?

Да се определат и наведат посебните активности коишто ги воведуваат директивите во целиот систем за национална заштита против дискриминацијата.

Во кои случаи директивите се пошироки од претходната национална заштита? Во кои случаи претходната национална заштита ги надминува условите во директивите?

Директивите не ги опфаќаат сите форми на дискриминација. Да се определат и наведат сите аспекти на дискриминација кои често се јавуваат во земјата, а кои НЕ се покриени со директивите (ова е „додаток“ во делот за општествени прашања и во оваа фаза не мора да биде многу длабоко разработен).

Што велат комисиите ЦЕДАВ, ЦЕРД, ИЦЦПР и ЦоРоЦ (CEDAW, CERD, ICCPR, CoRoC) за дискриминацијата во национален контекст?



Каква е реакцијата на владата во јавноста за овие коментари, ако имало реакција?

Какви истражувања на јавното мислење, ако постоеле, или споредбени оценки се направиле за утврдување на степенот на реакција што би ја имало јавното мислење за ефикасно спроведување на директивите?

Кои мерки, ако имало такви, ги презела владата за ова?

Што прават националните граѓански организации за ова (види во „Улогата на граѓанските организации“).

Какви истражувања, ако има, се спроведуваат во националните академски институции за видовите дискриминација што ги покриваат директивите?

2. Постапки – административни и правни канали во борбата против прекршување на законот за дискриминација

Според директивите, постои услов дека нивното спроведување во никој случај нема да биде основа за намалување на нивото на заштита на **веќе постоечкото ниво** според националните закони.

Европскиот суд за човековите права и Европскиот суд за правдата (види во делот на „Клучни концепти“) јасно велат дека заштитата на основните права мора да биде „практично спроведена и ефективна, а не теоретска и илузорна“.

2.A Вработување и занимања – сите основи

1. Да се утврдат корективни мерки кои постојат на локално или национално ниво за справување со дискриминацијата во вработувањето и занимање врз основа на расно или етничко потекло, религија или вера, хендикеп, возраст или сексуална ориентација, како што се наведени во националните закони во кои се ефектуираат Директивите на Советот 2000/43/ЕС и 2000/78/ЕС.



- Неформална одлука
- Колективно договарање преку синдикатот
- Внатрешна постапка на работодавачот за жалби
- Административни канали, вклучувајќи упати до инспекторатот за труд
- Правни мерки, вклучувајќи
 - (1) мерки од граѓанското право
 - (2) мерки од административното право
 - (3) приватни кривични обвиненија
 - (4) јавни кривични обвиненија
- Жалби до јавниот правобранител
- Жалби до комисија или тело за еднаквост
- Други канали како локални совети, парламентарни истражувања итн. (да се наведат)
- Колективна акција

Доколку административните и правните лекови се разликуваат во зависност од тоа дали **јавната институција** или **приватното тело** се обвинети за дискриминација, или ситуацијата во која се јавува дискриминацијата, да се наведат различните канали што мораат да се користат за проследување жалби поврзани со дискриминацијата.

2. Да се утврдат ситуации кои можат да се применат, на пример:

- Објавување конкурс за работни места;
- Постапки за регрутирање;
- Избор;
- Услови и правила;
- Плата;
- Дискриминација на работно место;
- Кодекс на облекување;
- Работно време;
- Сомнителни групи, на пример хонорарни работници;
- Дисциплински постапки на работното место;
- Напредување во работата;
- Дополнителни приходи и бонуси;
- Отпуштање од работа (постапки и последици);
- Плаќање социјално осигурување (во законите на ЕУ како „исплати“);



- Пензии од занимања;
 - Издавање дозволи и лиценци (покриени со членот 3);
 - Пристап до стручна обука, вклучувајќи стручна обука во затворите (покриено со членот 3).
3. Кои внатрешни административни мерки (ако постојат такви) треба да се исцрпат пред да се премине на горенаведените мерки)?

2.Б Мерки поврзани со невработување или занимање поради расно и етничко потекло

1. Да се утврдат мерките кои постојат на локално или на национално ниво кои се соодветни за справување со дискриминацијата врз основа на расно или етничко потекло наведени во националните закони во кои се ефектуира Директивата на Советот 2000/43/ЕС.

- Неформални одлуки
- Административни канали
- Правни мерки, вклучувајќи
 - (1) мерки од граѓанското право
 - (2) мерки од административното право
 - (3) приватни кривични обвиненија
 - (4) јавни кривични обвиненија
- Жалби до јавниот правобранител
- Жалби до Комисијата за еднаквост
- Други канали како локални совети, парламентарни истражувања итн. (да се наведат)
- Колективни акции

Доколку административните и правните мерки се разликуваат во зависност од тоа дали јавната служба или приватното тело се обвинува за дискриминација, или ситуацијата во која се јавува дискриминацијата, да се наведат различните канали што треба да се користат за проследување жалби поврзани со дискриминацијата.



2. Да се утврдат ситуации за примена (види во членот 3 од Директивата)

- Социјална заштита вклучувајќи социјално осигурување и здравствена заштита
- Социјални предности (да се наведат примери)
- Образование
- Домување
- Пристап до стока и услуги што се обезбедуваат за јавноста, вклучувајќи социјални услуги, банкарство, осигурување итн.
- Пристап до простории отворени за јавноста, на пр. ресторани, хотели, спортски и рекреативни објекти

3. Кои внатрешни или административни мерки (ако има такви) треба да бидат истрапени пред да се пристапи кон горенаведените мерки?

2.B Онаму каде што постои избор на начини за покренување жалба поврзана со вработување или невработување:

Да се утврди **целта** за покренување на жалбата.

Да се утврдат критериуми кои треба да ги користат граѓанските организации при изборот на механизам соодветен за утврдената цел или целите.

- Каков резултат се очекува од жалбата?
- Предмет на жалбата – дали се работи за правдина за некое лице или за подигање на свеста за дискриминацијата?
- Итноста на решавањето на жалбата и времето што е потребно за да се заврши постапката.
- Временски ограничувања што се својствени за различни постапки и дали жалбата може да се усогласи со нив.
- Можност за укинување на одлуката за која е поднесена жалбата.
- Дали се бара или е можно правно обврзувачко решение.
- Оценка на фактите според барањата за мерки.
- Оценка на достапните докази, соодветност и доволност на доказите за механизмите кои треба да се користат.
- Дали се бара или е многу пожелна правна застапеност.
- Можност за правна помош.



- Можност за финансиски надомест за жртвите.
- Можност за повторно вработување или ангажирање во фирмата (ако е пожелно во случаи со вработување).
- Соодветност на жалбата за подигање на свеста.
- Влијание врз јавното мислење за различни механизми.
- Можност за групно обжалување.
- Можни трошоци и поврзани плаќања при користење на одредени механизми.

2.Г Кои се техничките процедурални услови на секоја можна мерка?

Кои се временските ограничувања на мерката?

Да се наведат официјалните услови (на пр. заведување документи на нотар, изјави под заклетва, дали документите треба да бидат оригинали, копии или оверени копии, информатичка технологија).

Кои „меки“ специфични или општи докази можат да се вклучат, на пр. извештаи од весници и слично?

Да се провери дали националната Комисија за еднаквост веќе направила некакви институции за помош при доставување жалби до нив или до други тела.

Да се обезбедат имињата, адресите, телефонските броеви и електронските адреси на соодветните лица за контакт во секое тело, како и истите информации за можни извори на помош (на пр. граѓански организации).

2.Д Каква поддршка веќе постои на национално ниво за пристап до различни постапки и што може да се стори за да се надминат пречките или проблемите?

Пречки или проблеми го вклучуваат следното:

- Недостиг на правна помош;
- Недостиг на рго во право правна помош ;
- Недостиг на познавање на директивите и/ или националните одредби



против дискриминацијата кај судиите, правобранителите, телата за административна контрола;

- Трошоци (кои можат да бидат судски ризик или ризик од трошоци ако се загуби случајот);
- Пристап до судовите и судските постапки (физички пристап, каде се судовите во однос на тоа каде живее лицето што се жали, има ли можност за пристап на инвалидизирани лица, преведувачи и сл.).

Поддршката може да ги вклучува:

- Можност за застапување од страна на обучена граѓанска организација или синдикатот да даде совет или да додели правен застапник;
- Ресурси коишто националната Комисија за еднаквост ги има на располагање за поддршка на поединечни жалби;
- Правна помош.

2.Ѓ Упатување до Европскиот суд за правда

Кога постои спор во однос на законите на ЕУ, а судијата не е сигурен како да толкува некоја одредба од некој закон на ЕУ, националниот суд може да се упати на Европскиот суд за правда во Луксембург според членот 234 од Договорот. Вклучените страни во постапката можат да го замолат националниот судија да достави барање за вакво упатување, или пак самиот судија може да одлучи да го упати случајот. Секој суд може да направи вакво упатување, но само националниот суд од последна инстанца е обврзан да го стори тоа.

Ова може да биде прилично ефективна постапка од следните причини:

- Барањето за упатување може да го фокусира мислењето на судијата и да обезбеди тој правилно да размислува за жалбата, особено поради фактот што се покреваат прашања од областа на европските права;
- Националните тела, особено јавните институции, се импресионирани од големото значење и може да преземат чекори за избегнување на изложеноста кон дискриминацијата на национално ниво во проевропската пракса;
- Европскиот суд за правда е единствената институција којашто може да даде дефинитивно толкување на условите во директивите.



Колку и да е ова посебна постапка, треба да се почитуваат стручните правници на ЕУ кои ја познаваат нејзината употреба. Освен тоа, важно е да се напомене дека националниот случај се става „во однос на“ (се отстранува) сè додека Европскиот суд за правда не донесе одлука, а ова одложување (понекогаш и две години) може да има сериозни последици за лицето што се жали.

2.Е Петиции до Европскиот парламент

Комисијата за петиции при Европскиот парламент може да добива петиции од граѓани од Унијата кои сакаат Комисијата да ги истражи нивните жалби дека нивните права според законите на Европската Унија не се почитуваат соодветно.

2.Ж Информирање на Европската комисија за административни дискриминаторски постапки

Исто така е можно директно да се обрати до Комисијата, што често може да биде побрз процес од оној наведен во 3.2.Е. Ова може да се стори со цел да се поттикне Комисијата да иницира постапки против земјата што прави прекршок.

Комисијата и Парламентот се обврзани според одредбата од Договорот за ЕУ за основните права за правото на добра администрација (член 41), ако е усвоен:

- Секое лице има право неговите работи да се решаваат непристрасно, фер и во рамките на разумно време од страна на институциите и телата во Унијата.
- Ова право вклучува:
 - право на секое лице да биде сослушано пред да се преземат мерки кои негативно ќе дејствуваат врз него;
 - право на секое лице да има пристап до своето досие со почитување на легитимните интереси на доверливост и професионална и деловна тајност;
 - Обврска на администрација да наведе причини за својата одлука.
- Секое лице има право на правен лек во Заедницата за каква било штета нанесена од неговите институции или неговите службеници при



изведба на нивните должности, во согласност со општите принципи заеднички за законите на земјите членки.

- Секое лице може да се обрати до институциите на Унијата на еден од јазиците во Договорот и мора да добие одговор на истиот јазик.

2.И Жалби до Европскиот суд за човековите права

Освен тоа, кога ќе се исцрпат сите ефективни национални мерки, лицето може, доколку случајот се однесува на прашања покриени со Европската конвенција за човековите права, да се обрати до Европскиот суд за човековите права во Стразбур (види во „Клучни концепти“).

Ова може да се стори според членот 14 од Конвенцијата доколку друг член исто така се вклучи или доколку земјата се повикува на него, според Протоколот 12 од Конвенцијата.

Колективни жалби можат исто така да се доставуваат според Европската социјална повелба на Советот на Европа.

2.Ј Други меѓународни мерки

Кога земјата е вклучена во Првиот доброволен протокол на Меѓународната конвенција за политички и граѓански права, или го има прифатено правото за индивидуална петиција според Конвенцијата за елиминација на сите форми на расна дискриминација или Конвенцијата за елиминација на дискриминацијата против жените, тогаш можат да се доставуваат случаи и до овие комисиии.

Граѓанските организации треба да се погрижат да ги информираат комисиите кои прават периодични извештаи за набљудување на земјите според ИЦЦПР, ЦЕРД, ЦЕДАВ (ICCPR, CERD, CEDAW) и Конвенцијата за правата на детето за случаи на дискриминација.

2.К Професионализам

Секое лице во граѓанските организации кое се зафаќа со случај на индивидуална или групна дискриминација мора да биде свесно за потребата да се почитуваат високите стандарди на професионалност, вклучувајќи



доверливост и ефикасно раководење со досието на случајот. На лицата на кои граѓанската организација не може да им помогне, таа треба да им даде релевантни информации и, ако е можно, да ги упати до друга агенција која ќе може да им даде совет и поддршка.

3. Општествени прашања

Зборувајте за концептот на толеранција и плуралност во контекст на прашања кои постојат во земјата. Зборувајте за потребата да се биде спремен да се соочи со чувствителни и тешки прашања.

Утврдете ги ранливите групи и сомнителни ситуации во национален контекст.

Опишете ги посебните области во кои сомнителните групи се во ризик да страдаат од дискриминацијата (вработување во специфични категории, расни разлики).

Препознајте и **погрижете се оние што се обучени да препознаат** дека навидум либерални граѓански организации често кријат свои предрасуди.

Определете ги групите во земјата кон кои се прави дискриминација, не само од општеството, **туку исто така од страна на други групи** над кои се врши дискриминација, на пример некои религиозни групи можеби се гледаат со нетолеранција од страна на групи за правата на хомосексуалците и обратно, групи за лица со хендикеп можат да бидат расно нетолерантни. Сите групи можат да имаат несвесни предрасуди против постарите или помладите. Во широкото групирање, на пр. хендикепирани, може да има спорови за статусот на некои лица кои тврдат дека се хендикепирани.

Материјали

Текстовите на двете директиви и односните национални закони, и онаму каде што има неправни резимеа (види во делот 1).

Извадоци од покривањето на медиумите и парламентот за нивно усвојување.



Извадоци од **релевантни** делови од испитувањата за националните периодични извештаи до комисиите на ЦЕДАВ, ЦЕРД, ЦоРоЦ и ИЦЦРП (CEDAW, CERD, CoRoC, ICCRP), како материјали од Меѓународната организација за труд ИЛО (ILO).

Националните материјали поврзани со Европската социјална повелба, вклучувајќи детали за ратификација на ревидираната Повелба.

Извадоци од други истражувања спроведени во областа на дискриминацијата во национален контекст.

Извадоци од националната академска литература за предметот.

Забелешки



Наслов

Прирачник за обука за борба против дискриминација

Наслов на оригиналот

Training manual – Combating Discrimination

Издавач на оригиналот:

European consultancy in partnership with the Migration policy group

Ре издание

Македонски центар за меѓународна соработка (МЦМС)

За издавачот

Сашо Клековски, прв извршен директор
Александар Кржаловски, извршен директор

Одговорен соработник

Дервиша Хаџиќ – Рахиќ

Превод

Ленче Чадловска

Лектура

Даниел Медароски

Печати

БороГрафика - Скопје

Тираж:

500

Оваа публикација е поддржана од Генералниот директорат за вработување, социјални работи и еднакви можности на Европската комисија.

Нејзиното финансирање е обезбедено под покровителство на Програмата за вработување и социјална солидарност на Европскиот комитет (2007-2013 год.). Оваа програма беше направена за да обезбеди финансиска поддршка за имплементација на целите на Европската унија во областа на вработувањето и социјалните дејности, и тоа во вид на вклучување во социјалната агенда и придонес кон постигнувањето на Лисабонската стратегија за успешност во овие области.

Седумгодишната програма е насочена кон сите акционери кои може да помогнат за да се оформи развојот на соодветно и ефектно вработување, социјална практика и одредби, во согласност со ЕУ 27, ЕФТА-ЕЕА и земјите кандидати на ЕУ како и земјите кои претендираат кон членство во ЕУ.

ПРОГРЕСС мисијата има за цел да го зголеми придонесот на ЕУ во поддршката на земјите членки кои имаат свои обврски и заложби да создадат повеќе и подобри работни места, а со тоа да создадат и кохезивно општество. За да се постигне тоа, ПРОГРЕСС ќе има удел во:

- обезбедувањето на анализи и правни совети, врз база на полисите на ПРОГРЕСС;
- надгледување и известување за имплементација на ЕУ легислативата, врз база на полисите на ПРОГРЕСС;
- промовирање на начелата за трансфер, учење и поддршка помеѓу земјите членки на ЕУ, вклучувајќи ги и нивните цели и приоритети; и

- потпирајќи се на погледите на акционерите и општеството воопшто.

Информациите содржани во оваа публикација не секогаш ја изразуваат позицијата или мислењето на Европската комисија.

Мислењата што се изразени овде им припаѓаат на авторите и не ги одразуваат ставовите на Македонскиот центар за меѓународна соработка.

Copyright© 2009 Македонски центар за меѓународна соработка (МЦМС), Скопје.

Сите права се задржани. Програмата „Македонија без дискриминација“ е поддржана од Европската унија.

ПРОДАЖБА И ПРЕТПЛАТА

Публикациите за продажба од Канцеларијата за официјални публикации на Европската заедница се достапни кај нашите агенти за продажба низ целиот свет.

Можете да најдете список на агенти за продажба на веб-страницата на Канцеларијата за публикации (<http://publications.eu.int>) или директно да се обратите по факс на бројот (352) 29 29 42758.

Стапете во контакт со агент за продажба по ваш избор и место за вашата порачка.